

사서의 인재상 정립에 관한 기초연구

The Basic Research on the Establishment of a Librarian's Talent

노 영 희 (Younghee Noh)*

목 차

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 서 론 | 4. 사서의 인재상 도출과정 |
| 2. 선행연구 | 5. 사서의 인재상 제안 |
| 3. 연구설계 및 방법론 | 6. 결론 및 제언 |

초 록

인재는 국가, 사회, 조직, 개인의 효율적 목표달성과 성과창출을 위하여 필요한 가치와 능력 또는 이를 가진 사람으로, 국가 및 기업의 성공 또는 성과를 발생시키는 데 핵심적인 역할을 하는 사람이며, 사서는 전문성을 갖춘 도서관계와 지식문화기반 국가사회를 이룩할 인재라고 할 수 있다. 본 연구에서는 사서의 인재상을 도출하기 위해 도서관계를 포함하여 사회 각 분야에서 제시된 인재상, 역량, 사서의 역할, 사서직무개발, PEST 분석 등을 수행하였다. 1차적으로 11개의 인재상을 도출하고, FGI 과정을 거쳐 4개의 인재상 유형을 도출하였으며, 이용자 및 사서, 학생 등을 대상으로 검증과정을 거쳤다. 본 연구에서는 최종적으로 창의융합형 인재, 인성형 인재, 전문형 인재, 소통형 인재 등 4개의 사서 인재상을 제안하였다.

ABSTRACT

Talent is a person who has the values and skills necessary to achieve effective goals and performance of the nation, society, organization, and individuals, or those who play a key role in generating the success or performance of the nation and companies. It can be said that it is a talented person who will achieve a well-equipped library world and a knowledge-based national society. In this study, in order to derive the talent image of the librarian, the talent image, competency, role of the librarian, librarian job development, PEST analysis, etc. suggested in various fields of society including the library world were performed. First, 11 human resources were derived, and 4 types of human resources were derived through the FGI process, and a verification process was conducted for users, librarians, and students. Finally, in this study, four librarian talents were proposed: creative convergence type talent, personality type talent, professional type talent, and communication type talent.

키워드: 사서의 인재상, 인재상 유형, 인재상의 개념, 창의융합형 인재, 인성형 인재, 전문형 인재, 소통형 인재

Librarian's Talent, Talent Type, Talent Concept, creative convergence type talent, personality type talent, professional type talent, and communication type talent

* 건국대학교 문헌정보학과 교수(irs4u@kku.ac.kr / ISNI 0000 0000 4120 5652)

논문접수일자: 2021년 4월 26일 최초심사일자: 2021년 5월 10일 게재확정일자: 2021년 5월 10일
한국문헌정보학회지, 55(2): 51-90, 2021. <http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2021.55.2.051>

* Copyright © 2021 Korean Society for Library and Information Science
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

1. 서론

사서의 인재상의 설정이 필요하다고 주장되는 연구는 많다. 대부분 논문의 뒷부분인 향후 연구제언에 나타나거나(노영희, 신영지, 2016; 박옥남, 2018), 사서의 핵심역량이나 역할을 제시하는 논문(박태연 외, 2018), 또는 사서의 핵심직무를 제안하는 연구(박태연 외, 2018) 등 예시이다. 인재상이란 특정 조직의 바람직한 조직구성원에 대한 이미지를 말한다(박원우, 권석균, 1996)고 했고, 대부분의 조직이나 단체에는 암묵적으로 인재상이 존재하지만 공식적으로 인재상을 설정하고 공표한다는 것은 해당 조직이 인재의 중요성을 인식하여 인재의 관리나 개발에 관심을 두기 시작했다는 의미로 볼 수 있다고 했다(김귀영, 박수연, 2011). 이 말이 우리 문헌정보학계나 도서관계에 시사하는 바는 사서의 인재상이 없다고 말할 수는 없지만 우리 도서관계 및 문헌정보학계, 또는 관련 연구자 및 기관 어느 누구도, 어느 단체도 공론화시키고, 논의하고 캐치프레이즈로 홍보하지 못하고 있으며, 도서관이나 대학에서 채용이나 입학시 요구하는 인재상으로서 제시하지 못하고 있다는 것을 의미한다. 사서 자격증 소지자가 10만에 가까운 단체로서 이제는 우리 사서단체의 공동의 인재상을 제시하고 공유할 때가 되었다고 본다.

사실 인재상과 핵심역량, 직무와 교육과정은 밀접한 관련이 있다. 인재상이 정해지고 인재상을 실현하기 위한 핵심역량이 정해지며, 핵심역량을 향상시키기 위한 교육과정이 개발되며, 이러한 교육을 받은 인재는 도서관 현장의 핵심 직무들을 원활히 수행할 수 있을 것이다.

반대로 사회환경의 변화가 인재상 및 역량설정에 영향을 미칠 수 있다. 즉 도서관의 현장은 급속도로 발전하고 있고 4차산업혁명 기술의 도입으로 인한 인공지능, IoT, 빅데이터 등의 지식을 요하는 직무가 늘어나고 있으며, 사회적인 요구의 변화로 도서관이 복합문화공간으로서의 역할을 하며, 다양한 메이커 장비가 구비된 공간에서 이를 활용한 다양한 도서관문화 프로그램을 운영을 해야 하는 역할변화를 고려하여 핵심 직무를 규정하고 이를 수행하기 위한 인재를 양성하기 위한 교육과정이 개발되며, 이를 기반으로 인재상과 핵심역량이 재설정될 수도 있다. 한 마디로 인재상과 핵심역량, 핵심 직무와 교육과정은 사슬로 연결되어 순환구조로 연결된 개념이라 할 수 있다.

따라서 이 네 개의 개념은 고정적인 것이 아니라 외부 환경이나 시대의 발전과정과 밀접한 관련성을 가진 유기체로서, 어느 한 시대의 정의가 영구적으로 유지될 수 없다. 이는 도서관의 영역에 제한되지 않으며 전 학문 영역 및 전 직무세계가 그러하다 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 그 시대를 대표하는 인재상과 핵심역량, 핵심직무, 교육과정을 개발과정, 수정보완과정, 그리고 전면 수정 등의 과정을 거치며 그 시대를 살아가는 사람들에게 방향성을 제시해야 한다. 이와 같은 노력들은 문헌정보학계 및 도서관계에서 끊임없이 진행되어 왔음은 이후 선행 연구에서 집중적으로 살펴볼 것이다. 그러나 그 중에서 거의 논의되고 있지 않는 부분이 사서의 인재상이다. 인재상에 대한 논의가 없음에도 불구하고 사서 및 문헌정보학과 학생의 핵심역량이나 교육과정, 핵심직무에 대해서 논의되어 왔다. 인재상이라는 지침이 없는데도 우리는 어떤

방향으로 가고 있었던 것이다. 아니 어쩌면 방향성이 없기 때문에 많은 사람들이 다른 생각을 가지고 다른 방향으로 가고 있으면서 넓게는 같은 영역에 있었던 것일 수도 있다. 그러나 한편으로는 사서의 인재상을 논하는 것이 매우 거대한 것이며, 정의하기가 두려운 것이며, 10만 사서를 대표하는 인재상을 논하는 것이 너무나 거창한 일이기 때문이었을 것이다.

이제 와서 인재상에 대해서 새삼 논하는 것은 최근 문제부를 중심으로 한 표준교육과정의 도입논의를 포함하여 4차 산업혁명 시대의 도서관의 미래상에 대한 논의가 이루어지고 있기 때문이며, 이와 관련하여 시대를 반영한 핵심역량이나 핵심직무에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있기 때문이다. 가장 정점에 있는 인재상이 없는데 어떤 방향성을 가지고 직무를 논하고 역량을 논하겠는가. 몇 천 명의 학생이 있는 대학도 인재상을 정하고, 그 대학에 소속된 학과들에게도 인재상을 수립하도록 하고 있는 현 상황을 고려한다면, 10만이 넘는 사서집단의 인재상 논의를 이제는 더 이상 미룰 수 없을 것으로 보인다.

본 연구에서는 사서의 인재상에 대해서만 언급하고자 한다. 사서의 인재상을 제안하기 위해서는 인재상의 개념에 대해서 먼저 살펴보고 도서관 및 실무 현장에서 필요로 하는 핵심역량과 직무는 무엇이며, 학자들이 말하는 핵심역량은 무엇인지를 분석한 후 최종적으로 사서의 인재상을 제안하고자 한다. 사서의 인재상은 현장 사서 및 학계의 의견을 충분히 반영한 후 제안될 것이며, 이 인재상은 이후 도서관 대회나 도서관정보정책위원회의 최종 검토를 받은 후 선언될 수 있어야 할 것이다.

2. 선행연구

본 연구에서 살펴보는 문헌의 범위가 매우 포괄적이어서 본 연구의 선행연구에서는 인재상과 관련된 연구로 그 조사범위를 제한하고자 한다. 관련 연구는 선행연구부분에서 일부 다루어지고 있으며, 인재상의 개념이나 역량의 개념 등 각종 관련 연구는 4장의 인재상 도출과정에서 다각도로 다루어지고 있다.

먼저, 대학의 학과단위로 인재상을 제시한 연구로, 노영희와 신영지(2016)는 인재상 및 핵심역량 기반 교육이 요구되고 있는 가운데, K대학 문헌정보학과와 인재상 및 전공역량을 제시하였으며, 장종원(2020)은 동양문화학과와 인재상을 미래 핵심역량을 탐색함으로써 제시하였다. 이처럼 특정 대학 학과의 인재상을 제시하는 연구가 최근에 다수 나오게 된 배경은 교육부의 대학의 기본역량진단에서 핵심적으로 요구하고 있는 평가항목이기 때문이다. 그 외 한의사 인재상(김병수, 2015), 과학기술 인재상(홍성민 외, 2013), 지식재산 인재상(최재식, 고유흥, 2012), 의류산업에서 요구하는 창의적 인재상(문화강, 이윤정, 이민선, 2010), 융복합 디자인학과와 선발 인재상(김정희, 오동근, 김영준, 2014), 경찰의 인재상(이창훈, 안계원, 2016) 등 분야별로도 인재상 관련 연구가 수행되어 왔다.

한편, 한기순과 안동근(2018a)은 제4차 산업혁명시대 과학영재의 인재상과 핵심역량을 제시함으로써 미래사회 과학영재교육이 나아가야 할 방향성을 탐색하였다. 이 연구에서 제안하는 네 가지 인재상은 감성적 가치판단가, 과학·공학적 창조자, 초연결적 매개자, 전생애적 과학자이다. 이처럼 기업에서 요구하는 인재상에 대

한 연구는 오랫동안 많은 연구자에 의해 시대의 흐름이나 특정기업에 맞추어 상당히 많이 진행 된 것을 볼 수 있다. 예를 들어 바람직한 기업의 인재상(김영배, 2004; 윤종규, 2004), 삼성의 인재상(김형준, 2003), 선진기업이 바라는 21세기 인재상(박규원, 2003), 디지털시대의 기업의 새로운 인재상(안승준, 1999), 주요 산업체가 바라는 인재상(신원호, 2005), 기업이 바라는 인재상과 그 실현방안(이승철, 2004) 등이다.

이재호, 진석연, 신현경(2016)은 ICT 분야의 영재교육이 길러내야 할 21세기형 인재상을 'ICT 기반 창의인재'로 규정하고, 인재상 영역은 지식기술 역량, 통합창의 역량, 인성 역량 등의 3개 영역으로 정의하였다.

한편, 도서관에서 사서나 도서관의 미래상에 대해서 언급한 연구로서, 먼저 강주연 등(2018)은 4차 산업혁명 시대 선진화된 도서관의 미래상을 정립하고 대응 전략을 모색하기 위하여 이용자 인식조사를 수행하였다. 2016년에는 이호신 연구자가 공공도서관 관장들의 사서직 인재상에 관한 연구를 수행하였으며, 문헌자료를 기반으로 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재를 제시하고 있다. 위의 이호신 연구자가 지적하였듯이 사서의 인재상과 관련된 연구는 거의 없으며, 답론 식으로 공공도서관 관장을 대상으로 한 사서직 인재상을 제시한 것이 국내 연구로는 최초일 것으로 보인다.

따라서 본 연구의 사서의 인재상에 관한 연구는 다양한 각도에서 접근하여 사서의 인재상을 다룬 최초의 연구가 되며, 이후 연구기관, 정부기관, 우수한 학자들에 의해 다듬어지고 발전하여 사서의 전문성과 미래상을 대표할 수

있도록 개선되기를 바란다.

3. 연구설계 및 방법론

3.1 연구절차 및 내용

본 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구절차를 거쳐 연구를 수행했다. 먼저, 인재상과 관련하여 국내외적으로 수행된 선행연구들을 분석 및 검토하였다. 둘째, 정부의 인재상, 기업의 인재상을 포함하여 사회의 각 영역에서 제시된 인재상 등에 대해서 전반적으로 검토하였다 셋째, 문헌정보학 및 유사영역에서 제시된 인재상에 대해서 분석하고 사서의 인재상이 도출되는데 기반이 될 수 있는 핵심역량에 대해서 조사하였다. 넷째, 사서 인재상을 1차적으로 도출한 후 6명으로 구성된 포커스 그룹 인터뷰과정을 거쳐서 사서 인재상을 2차적으로 수정·보완하였으며, 최종적으로 전국 사서와 도서관 이용자, 문헌정보학과 교수들을 대상으로 인재상에 대한 설문조사를 수행하였다. 이를 기반으로 최종적으로 사서 인재상을 제안하였다.

본 연구에서 도출된 사서 인재상은 이후 수많은 논의를 거치고 보완되어 이후 도서관계에서 널리 사용하는 인재상으로 정착되길 희망하며, 기술과 사회의 발전에 따라 지속적으로 발전해 나가길 희망한다. 본 연구의 출발은 정년을 앞두고 사서 인재상의 부채를 한탄하고 고민하시면서 남긴 도메리에 올라운 글을 읽으면서 시작된 것이었음을 밝히고 30년 이상 고민한 문헌정보학계 교수의 뜻을 이행하고자 노력한 결과이다(〈그림 1〉 참조).

단계	세부 연구 내용	연구방법
↓		
1단계 이론연구	- 국내외 인재상 및 역량에 관한 문헌 연구 - 문헌정보학계 및 도서관계의 관련 선행연구 분석	문헌연구
↓		
2단계 사례조사	- 각 분야의 인재상에 대한 종합정리 - 각 분야의 미래 역량에 대한 종합 정리	조사 및 사례연구
↓		
3단계 현황조사	- 인재상 및 역량을 종합적으로 검토하여 사서의 인재상 초안 도출 - 전문가 토론 과정을 거쳐 초안 완료	문헌분석 전문가 토론
↓		
4단계 인재상도출	- 인재상 초안으로 FGI 과정 진행 - 수정보완된 사서 인재상 초안으로 설문조사 - 최종적으로 사서 인재상 도출	FGI 기법 설문지법
↓		
5단계 사서인재상 제안	- 사서 인재상 최종안 제안 - 향후 사서 인재상의 논의 방향 제안	논의를 통한 인재상 제안과 후속 연구 제안

〈그림 1〉 연구 절차 및 내용

위의 연구내용을 진행함에 있어 전문가 면담 내용 및 FGI에서 논의된 내용, 그리고 이용자를 포함한 관련자를 대상으로 한 설문내용은 다음과 같다. 일단 전문가 면담이나 FGI에 참석한 사람은 현장사서 전문가와 관련 연구를 수행한 연구소의 연구자, 그리고 문헌정보학과 의 비전을 제시한 연구실적이 있는 교수 등으로 다양하게 구성하였다. 설문대상은 불특정 다수를 대상으로 하였으며, 국가도서관통계시스템에 등록되어 있는 사서들을 대상으로 이메일을 보내고 메일 수신자(주로 사서)는 물론 소속 이용자들에게 메일을 보내 줄 것을 요청하였으며, 문헌정보학과 교수, 학생 등 다양한 집단에게 메일을 전송하여 응답을 받았다. 총 521명이 설문에 응답하였으며 집단간 분포도도 적절한 것으로 보인다(〈표 1〉 참조).

3.2 연구질문

사서의 인재상에 대해서 논하기 전에 4차 산업혁명의 도래로 도서관의 미래상을 정립하자는 연구가 진행되고 있지만, 사실상 인식의 비교정도이고 뚜렷하게 그 미래상을 정립해서 제시하고 있지는 못하다. 다만 4차 산업혁명이 불러올 도서관의 미래, 도서관에 필요한 4차 산업혁명 기술, 4차 산업혁명 기술이 필요한 도서관 서비스 영역, 4차 산업혁명 기술 적용의 필요정도, 새로운 기술을 접목한 서비스들의 제공 대상, 도서관에서 이용하고 싶은 스마트 디바이스의 종류 등에 대한 사서와 이용자의 인식을 비교해서 제시하고 있다(강주연 외, 2018). 이는 사서의 인재상을 도출하는데 참고할 수 있으며, 연구에서는 다음과 같은 연구질문으로부터

〈표 1〉 면담내용 및 설문내용

구분	내용	참여자 및 분석방법
FGI 내용	- 도출된 인재상의 적절성 - 추가적인 제안을 기반으로 한 인재상 논의 - 도출과정의 적절성 - 도출된 인재상에 대한 논의 - 추가적인 인재상 제안	- 현장 전문가 2인 - 문헌정보학과 교수 2인 - 인재상 관련 연구자 1인 - 연구소 연구원 1인
설문내용	- 신분(도서관이용자, 사서, 교수)	- 단순히 교차분석을 위한 최소한의 정보
	- 인재상의 필요성	- 5-Likert
	- 인재상이 필요한 이유(6개의 지문 제공)	- 5-Likert
	- 인재상의 적절성 (4개의 인재상 제공) (4개의 인재상별 2-3개의 정의 제공)	- 5-Likert
	- 인재상에 맞는 사서의 핵심역량 및 능력논의 필요성	- 5-Likert
	- 기타 인재상과 관련된 의견	- 자유 기술

터 출발한다.

- RQ 1. 사서의 인재상이 국내외적으로 논의된 적이 있는가?
- RQ 2. 사서에게 요구되는 역량은 제시된 바가 있는가?
- RQ 3. 미래사회에 요구되는 사서의 인재상은 무엇인가?

앞의 연구방법에서 언급했듯이 국내외 연구 논문은 물론 도서관법, 최신 정보환경변화 분석, PEST 분석기법 등의 종합적인 분석을 통해서 위의 연구질문에 대한 답을 제시하고자 한다.

4. 사서의 인재상 도출과정

본 연구에서는 사서의 인재상 제안을 위해 각 분야에서 제시된 인재상, 각 분야에서 제시된 역량, 도서관계 및 각종 관련 단체에서 요구

하는 직무, 사서채용사이트에서 요구하는 인재상, 정치경제사회기술 환경을 기반으로 한 인재상, 도서관계 핵심역량 연구 등을 총체적으로 분석하고 있으며 그 구체적인 분석내용 및 방법은 〈표 2〉와 같다.

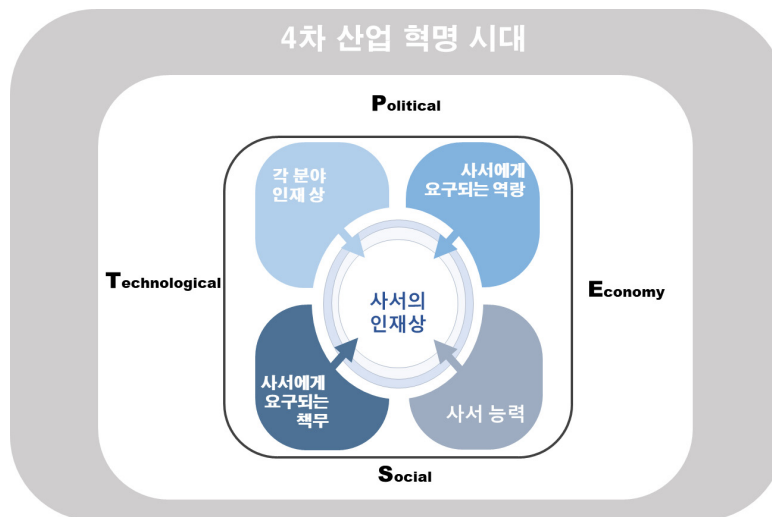
4.1 인재상과 역량

4.1.1 인재상

인재상이란 무엇인가? 인재상은 기술의 발전이나 사회 인식의 변화를 반영하여 변화하게 되어 있다. 이경호(2019)는 인재상이라는 것은 변화하는 미래사회 모습을 예측하고 변화하는 사회에서 요구되는 다양한 기술, 자질, 성품 등을 갖춘, 즉 특별한 상황과 시대가 요구하는 역량을 갖춘 인간의 모습으로 규정하였다. 그러나 인재상은 시대의 발전과 장소에 따라 변화할 뿐만 아니라 정부, 연구소, 기업, 학문분야별로 요구하는 인재상이 상당히 다르다는 것은 여러 연구결과 뿐만 아니라 채용 사이트 요구

〈표 2〉 인재상 제안을 위한 분석내용 및 방법

분석대상	분석내용	사서의 인재상(초안)
인재상	- 4차 산업혁명 시대에 요구되는 인재상 - 기업, 정부, 교육, 사회 등 각 분야에서 요구하는 인재상 - 문헌정보학계에서 요구되는 인재상	=> - 종합분석 결과표 - 사서의 인재상
역량	- 4차 산업혁명 시대에 요구되는 미래 역량 - 기업, 정부, 교육, 사회 등 각 분야에서 요구하는 역량 - 문헌정보학계에서 요구되는 역량	
요구직무	- 도서관계에서 요구되는 직무	
사서채용사이트	- 문헌정보학과 발전전략을 위한 환경분석에 적합한 PEST 분석	
PEST 분석	- 도서관계의 강점과 약점 등의 종합 분석	
도서관계 핵심 역량	- NCS 문헌정보학 직무수행능력 - 공공도서관 사서의 직업기초능력 - ALA 사서의 핵심 능력	



〈그림 2〉 사서의 인재상 도출 체계도

인재상에서도 확인할 수 있다.

인재상(Talent Model)이란 특정 조직의 바람직한 조직구성원에 대한 이미지를 말하고(박원우, 권석균, 1996), 역량(Competency)이란 어떤 개인이 역할을 수행함에 있어서 성공적인 결과를 가져오는 그 개인이 가지고 있는 내재적 특성을 말한다(Boyatzis, 1982). 손동연과 강

태영(2015)은 인재상이라는 것은 시대에 따라 변한다고 주장하면서 시대에 따른 기업의 인재상의 변화를 설명하고 있다. 즉, 80년대에는 여러 업무를 혼자서 수행할 수 있는 넓은 지식을 가진 Generalist를 선호했으나, 80년대 중반에는 전문지식을 갖춘 Specialist를 선호했으며, IT 기술이 발전하고 업종간 경계가 모호해진 90년대

말부터는 전문성과 넓은 시야를 동시에 가진 T자형 인재를 선호했다. 2000년대에는 전문분야는 물론이요 과거, 현재, 미래에 대한 폭넓은 지식을 갖춘 V자형 인재를 선호했으나, 주변 지식으로의 확대가 아닌 학문의 경계를 뛰어넘는, 인문학적 소양을 가지고 이공학 분야의 창조적인 문제 해결이 가능한 융합(통섭)형 인재를 요구하게 되었다는 것이다.

이처럼 인재상은 시대 흐름의 영향을 받기도 하지만 분야 및 영역에 따라 다르다는 것을 알 수 있다. 즉, 정부, 학계, 기업에서 제시하는 인재상이 약간의 차이를 보이고 있는 것을 알 수 있으며, 각 영역 내에서도 세부분야에 따라 다르다는 것을 알 수 있다. 예를 들면, 이재범과 이준호(2008)는 기업 중에서 인터넷 기업의 인재상을 제시하고 있으며, 검색포탈과 인터넷게임관련 기업들의 인재상들을 총체적으로 분석한 후 인터넷 기업들은 창의적이고, 열정적이며, 도전적인 실무형 인재를 원한다고 제안하고 있다.

기업에서 말하는 인재상으로 우리나라 대표 기업인 삼성그룹은 ‘몰입, 창조, 소통의 가치 창조인(Value Creators with Commitment, Creativity and Collaboration)’을 인재상으로 내세우면서, 각각에 대해 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째, 열정과 몰입으로 미래에 도전하는 인재(Challenge the future with commitment and passion)로, 일에 대한 열정과 조직에 대한 일체감 및 자부심을 갖고 미래에 도전하는 인재이다. 둘째, 학습과 창조로 세상을 변화시키는 인재(Make the world better through creativity and learning)로, 자기주도적으로 학습하고 창의적 감성과 상상력을 발휘하여 변화를 창조하는 인재이다. 셋째,

열린마음으로 소통하고 협업하는 인재(Connect, communication and collaborate with open mind)로, 세대, 계층, 지역간 벽을 넘어 공간적 소통과 개방적 협업으로 새로운 가치를 창출하는 인재이다. 4차 산업혁명을 최전선에서 이끌고 있는 글로벌 기업인 구글은 남들이 재미없어 하는 것을 즐기는 것, 자신이 틀릴 수 있다는 것을 인정하는 지적 겸손, 일하는 주인의식, 일을 추진할 때의 느긋하고 개방적인 자세, 과감하게 실행하는 용기를 가진 인재를 인재상으로 제시하고 있다.

본 연구에서 규정하고자 하는 사서의 인재상은 지식정보유통 측면에서 국가 및 사회의 발전을 지원하는 도서관에서 근무하는 사서는 소속 도서관이 가지고 있는 모든 역량과 자원을 활용함으로써 국민의 정보복지에 기여하고, 결과적으로 국가의 경쟁력으로 이어질 수 있게 하는 인재라는 측면에서 논하게 될 것이다.

위의 내용을 포함하여 도서관계는 물론, 교육계, 연구기관, 국가나 정부, 기업이 요구하고 인재상에 대해 각 연구자들이 제시하고 있는 인재상은 다음과 같다. 가장 많이 출현하는 키워드는 창의, 융합, 미래혁신, 소통, 협력, 실무형 등인 것으로 보인다(〈표 3〉 참조).

4.1.2 역량과 사서의 인재상

핵심역량은 지식, 기술 및 태도를 총괄하는 역량이고, 교육 또는 훈련을 통하여 길러질 수 있으며, 미래사회에서 생존과 발전을 위한 역량이라고 하였다(박태연 외, 2018). 세계 최고의 컨설팅 회사인 맥켄지(Mckinsey)(2018)는 ‘SKILL SHIFT_Automation and the future of the workforce’라는 보고서를 통해 2030년

〈표 3〉 사서의 인재상 도출을 위한 사회 각계 각층의 인재상

분석대상 인재상	분석 내용 및 방법		최종 인재상 종합	사서 인재상
	인재상 내용	연구자 및 관련기관		
미래인재상 4차산업혁 인재상	- 스스로 문제를 만들어 내고 문제를 해결하는 인재 - 실제 만들어 보고 내손으로 익히는 핸드온 능력을 갖춘 실무형 인재	김용석(2020)	- 스스로 문제를 만들어 내고 문제를 해결하는 미래창의 혁신 인재 - 실제 만들어 보고 내손으로 익히는 핸드온 능력을 갖춘 실무형 인재 - 인문학적 소양을 가지고 이공학 분야의 창조적인 문제 해결이 가능한 융합(통섭)형 인재 - 시대의 변화를 수용하고 예측하여, 미래를 개척하며, 지속적인 성장이 가능하고 고전적인 틀을 뛰어넘어 새로운 대안을 제시할 수 있는 새로운 지식 을 창출하는 인재	- 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재 - 창조적 지성 역량, 바른 세계관 함양 역량, 전면적 인성개발 역량, 융합적 의식 역량, 글로벌 의식 역량을 갖춘 미래 인재 - 미래사회에서 필수적으로 요구되는 지식, 실행능력, 인성 함양을 통한 창의성, 사회성, 인성을 겸비한 창의·협력·공감적 인재 - 인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의융합형 인재 - 열정과 몰입으로 미래에 도전하며, 학습과 창조로 세상을 변화시키며, 열린 마음으로 소통하고 협업하는 인재 - 시대의 변화를 수용하고 예측하여, 미래를 개척하며, 지속적인 성장이 가능하고 고전적인 틀을 뛰어넘어 새로운 대안을 제시할 수 있는 새로운 지식 을 창출하는 인재
	- 주변 지식으로의 확대가 아닌 학문의 경계를 뛰어넘는, 바야흐로 인문학적 소양을 가지고 이공학 분야의 창조적인 문제 해결이 가능한 융합(통섭)형 인재	손동연, 강태영 (2015)		
	- '미래 창의 혁신 인재(Future Creative Professional)'	안종배(2017)		
	- 지능정보 영재상, ICT 기반의 창의인재상	이재호(2017)		
	- 새로운 지식을 창출하는 인재	이재호, 장준형 (2018)		
	- 21세기 지식융합사회를 주도해 나갈 미래형 인재를 글로벌 시대의 변화를 수용하고 예측하여, 미래를 개척하며, 지속적인 성장이 가능하고 고전적인 틀을 뛰어넘어 새로운 대안을 제시할 수 있는 인재	국가교육과학기술자문회의		
기업인재상	- 세계가 변화하고 나라가 변화함에 따라 기업도 변화하고 그 중심인 인재들도 변화하게 되며, 점점 리더쉽이 강하고, 미래사회를 내다 볼 수 있는 그런 인재가 기업에서 원하는 인재상	이임정, 진정오, 윤관호(2006)	- 미래를 내다 볼 수 있는 인재상 - 창의적이고, 열정적이며, 도전적인 실무형 인재 - 열정과 몰입으로 미래에 도전하는 인재: 일에 대한 열정과 조직에 대한 일체감 및 자부심을 갖고 미래에 도전하는 인재 - 학습과 창조로 세상을 변화시키는 인재: 자기주도적으로 학습하고 창의적 감성과 상상력을 발휘하여 변화를 창조하는 인재 - 열린마음으로 소통하고 협업하는 인재: 세대, 계층, 지역간 벽을 넘어 공간적 소통과 개방적 협업으로 새로운 가치를 창출하는 인재	
	- 국내 기업의 인재상으로 가장 많이 언급된 키워드는 창의, 전문, 도전, 글로벌 역량 순으로 제시	유태용 외 (2008)		
	- 창의적이고, 열정적이며, 도전적인 실무형 인재	이재범, 이준호 (2008)		
	- 남들이 재미없어 하는 것을 즐기는 것, 자신이 틀릴 수 있다는 것을 인정하는 지적 겸손, 일하는 주인의식, 일을 추진할 때의 느긋하고 개방적인 자세, 과감하게 실행하는 용기를 가진 인재	구글		
	- '몰입, 창조, 소통의 가치 창조인(Value Creators with Commitment, Creativity and Collaboration)'을 인재상	삼성그룹		
	- 열정과 몰입으로 미래에 도전하는 인재 (Challenge the future with commitment and passion)로, 일에 대한 열정과 조직에 대한 일체감 및 자부심을 갖고 미래에 도전하는 인재 - 학습과 창조로 세상을 변화시키는 인재(Make the world better through creativity and learning)로, 자기주도적으로 학습하고 창의적 감성과 상상력을 발휘하여 변화를 창조하는 인재 - 열린마음으로 소통하고 협업하는 인재 (Connet, communication and collaborate with open mind)로, 세대, 계층, 지역간 벽을 넘어 공간적 소통과 개방적 협업으로 새로운 가치를 창출하는 인재			

분석대상 인재상	분석 내용 및 방법		최종 인재상 종합	사서 인재상
	인재상 내용	연구자 및 관련기관		
교육인재상	- 누구나 다 각자의 처지에서 자신의 역량을 마음껏 펼치면서 소임의 역할을 당당히 수행하는 것이며, 경쟁에 기초한 '기능적 효용성' 보다는 신뢰에 기초한 '규범적 공공성'을 강조하고 성과보다는 과정을 더 중시하는 인재교육	김규원(2015)	- 창조경제 사회가 요구하는 핵심 역량을 갖춘 창의융합형 인재	
교육분야인재상	- 창조경제 사회가 요구하는 핵심역량을 갖춘 '창의융합형 인재상'	2009 개정 교육과정		
	- 감성적 가치판단가, 과학·공학적 창조자, 초연결적 매개자, 전생애적 과학자	한기순, 안동근 (2018b)		
	- 융합형 인재	손동연, 강태영 (2015)		
연구기관의 인재상	- 창조적 지성 역량, 바른 세계관 함양 역량, 전면적 인성개발 역량, 융합적 의식 역량, 글로벌 의식 역량을 갖춘 미래 인재상	미래전략연구센터(2017)	- 창조적 지성 역량, 바른 세계관 함양 역량, 전면적 인성개발 역량, 융합적 의식 역량, 글로벌 의식 역량을 갖춘 미래 인재 - 미래사회에서 필수적으로 요구되는 지식, 실행능력, 인성 함양을 통한 창의성, 사회성, 인성을 겸비한 창의·협력·공감적 인재	
	- 미래사회에서 필수적으로 요구되는 지식, 실행능력, 인성 함양을 통한 창의성, 사회성, 인성을 겸비한 '창의·협력·공감적 인재상'	최상덕 외 (2013)		
정부 및 국가	- 인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의융합형 인재상	한국 2015 개정 교육과정	- 인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의융합형 인재	
문헌정보학과 및 도서관계 인재상	- 문헌정보학과에 요구되는 인재상은 큐레이션 인재, 지능 인재, 서비스 인재, 기술 인재, 전문 인재	노영희, 신영지 (2016)	- 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재 - 평생교육을 기반으로 기술 소양과 전문가 리더십을 갖춘 창의, 융합적 인재	
	- 4차 산업혁명 시대의 새로운 인재상으로 평생교육을 기반으로 기술 소양과 전문가 리더십을 갖춘 창의, 융합적 사서	박옥남(2018)		
	- 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재	이호신(2016)		

을 대비해 노동자들이 더 강화시켜 나가야 할 기술을 제시하였다. 이 보고서는 자동화와 인공 지능의 시대를 맞아 노동자에게 필요한 기술을 물리적 그리고 매뉴얼화된 기술(Physical and manual skills), 기초 인지 기술(Basic cognitive skills), 고차원 인지 기술(Higher cognitive skills), 사회적 그리고 감성적 기술(Social and Emotional skills), 정보기술(Technology skills)과 같이 5가지로 나누어 제시하고 있다.

한국과학기술원 미래전략연구센터(2017)에서는 창조적 지성 역량, 바른 세계관 함양 역량, 전면적 인성개발 역량, 융합적 의식 역량, 글로벌 의식 역량을 갖춘 미래 인재상을 제시하고 있다. 최상덕 등(2013)은 미래사회에서 필수적으로 요구되는 지식, 실행능력, 인성 함양을 통한 창의성, 사회성, 인성을 겸비한 '창의·협력·공감적 인재상'을 제안하였다.

우리나라의 '2015 개정 교육과정'은 미래 사

회가 요구하는 역량 중심의 개정을 통해 배움을 즐기며 개인의 꿈과 끼를 키울 수 있도록 교육의 근본적인 개혁을 추진하는 것을 개정 방향으로 설정하고 있다. 그리고 “인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의

융합형 인재상”을 미래사회 인재로 제시하고 있다.

위의 내용을 포함하여 도서관계는 물론, 교육계, 연구기관, 국가나 정부, 기업이 요구하고 있는 역량을 조사한 결과는 <표 4>와 같고, 분야별 역량 종합분석결과를 기반으로 역량기반 사서인재상을 다음과 같이 도출하였다.

<표 4> 인재상 제안을 위해 분석된 각종 역량

분석대상 역량	분석 내용 및 방법		최종 역량 종합	역량기반 사서인재상
		관련자		
미래역량 4차산업혁명역량	- 디자인능력, 스토리 능력, 조화 능력, 공감 능력, 놀이 능력, 의미를 추구하는 능력 - 단순한 기능만이 아니라 예술적이고 감성적인 가치를 만들어내는 디자인 능력 - 의사소통과정에서 단순한 주장만이 아니라 훌륭한 이야기를 만들어 상대를 설득할 수 있는 이야기를 만들어 내는 능력, 즉 스토리 능력 - 단순 사안들에 대한 분석이나 집중보다는 대상 간의 관계를 이해하고 새로운 것을 만들어내는 창의성의 원천인 조화 능력 - 인간관계에서 다양성과 차이를 이해하고 상대를 존중하고 배려하는 공감 능력 - 웃음, 게임, 유머 등을 통해 함께 즐거워하고 이를 전파하는 놀이(유희) 능력 - 물질의 축적만이 아니라 우리 삶의 원동력인 목적의식, 초월적 가치와 같은 정신적 의미를 추구하는 능력	다니엘 핑크 (2008)	- 디자인능력, 스토리 능력, 조화 능력, 공감 능력, 놀이 능력, 의미를 추구하는 능력 - 단순한 기능만이 아니라 예술적이고 감성적인 가치를 만들어내는 디자인 능력 - 의사소통과정에서 단순한 주장만이 아니라 훌륭한 이야기를 만들어 상대를 설득할 수 있는 이야기를 만들어 내는 능력, 즉 스토리 능력 - 단순 사안들에 대한 분석이나 집중보다는 대상 간의 관계를 이해하고 새로운 것을 만들어내는 창의성의 원천인 조화 능력 - 인간관계에서 다양성과 차이를 이해하고 상대를 존중하고 배려하는 공감 능력 - 웃음, 게임, 유머 등을 통해 함께 즐거워하고 이를 전파하는 놀이(유희) 능력 - 물질의 축적만이 아니라 우리 삶의 원동력인 목적의식, 초월적 가치와 같은 정신적 의미를 추구하는 능력 - 창의융합역량, 메이킹 역량, 전문성 역량, 인성 역량	- 문헌정보학이해능력, 문헌정보수집능력, 문헌정보조직능력, 이용자정보서비스능력, 문헌정보시스템 운영능력, 도서관정보센터경영관리능력, 문헌정보실무연구수행능력, 문헌정보이용분석능력, 문헌정보보존능력, 문헌정보큐레이션능력, 문헌정보서비스 마케팅능력, 문화프로그램 운영능력 - 자아정체성과 자신감을 가지고 자신의 삶과 진로에 필요한 기초능력과 자질을 갖추어 자기주도적으로 살아갈 수 있는 자기관리역량 - 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 지식정보처리 역량 - 폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 창의적 사고 역량 - 인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 심미적 감성 역량
	- 창의로운 인지 역량, 인성 갖춘 정서역량, 협력하는 사회 역량, 생애주기 학습 역량	안종배(2017)	- 웃음, 게임, 유머 등을 통해 함께 즐거워하고 이를 전파하는 놀이(유희) 능력	
	- 인성 역량, 전문성 역량, 메이킹 역량, 융합 역량	이재호(2017)		
	- 창의융합역량, 메이킹 역량, 전문성 역량, 인성 역량	이재호, 장준형 (2018)		
	- 지식기술역량(다양한 분야의 지식추구, 설계능력, 구현능력), 통합창의역량(융합적 사고능력, 창의성, 문제해결능력), 인성역량(자기주도성, 동기, 리더십)	이재호, 진석연, 신현경(2016)		
기업역량	- 1) 복잡한 문제 해결, 2) 비판적 사고, 3) 창의성, 4) 인적자원관리 역량, 5) 대인관계 역량, 6) 감성 지능, 7) 의사결력, 8) 방향설정 역량, 9) 협상력, 10) 융통성	World Economic Forum(2015)	- 일반 인지 역량(General cognitive ability)으로 빠르게 학습하고 적응하는 능력 - 리더십 역량(Leadership)으로 자신의 리더십을 나서는 발휘할 때와 조용히 지낼 때를 아는 능력 - 구글다움(Googleyness) 역량으로 모호하고 불확실한 상황을 받아들이고 협력하는 능력	
	- 일반 인지 역량(General cognitive ability)으로 빠르게 학습하고 적응하는 능력 - 리더십 역량(Leadership)으로 자신의 리더십을 나서는 발휘할 때와 조용히 지낼 때를 아는 능력	Tom Popomaronis (2019)		

분석대상 역량	분석 내용 및 방법		최종 역량 종합	역량기반 사서인재상
		관련자		
	- 구글다움(Googleyness) 역량으로 모호하고 불확실한 상황을 받아들이고 협력하는 능력 - 전문성(Role-related knowledge) 역량으로 자신이 맡은 역할에 대한 경험과 전문지식을 갖추는 능력		- 전문성(Role-related knowledge) 역량으로 자신이 맡은 역할에 대한 경험과 전문지식을 갖추는 능력	
교육역량 교육분야역량	- 대학생 핵심역량은 의사소통능력, 종합적 사고력, 자원정보기술의 활용능력, 글로벌 역량, 자기관리 역량, 그리고 대인관계 능력의 6개 영역	이장익(2012)	- 지식 차원에서 길러야 할 역량은 글로벌 문해력, 환경 문해력, 정보 문해력, 디지털 문해력, 시스템 사고, 디자인 사고 등으로 우리가 알고 이해해야 할 것들 - 스킬 차원에서 길러야 할 역량은 창의력(Creativity), 비판적 사고(Critical thinking), 의사소통(Communication), 협업(Collaboration) 등으로 우리가 아는 것을 사용하는 방법과 관련된 것들 - 인성 차원에서 길러야 할 역량은 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 우리가 행동하고 세계에 참여하는 방법과 관련된 것들 - 메타학습 역량은 성찰과 반성을 통해 목표를 수정하고 끊임없이 학습, 성장, 그리고 적응력을 키워나가는 메타인지, 성장 마인드셋 등과 관련된 것들	- 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 존중하는 의사소통 역량 - 지역, 국가, 세계 공동체의 구성원에게 요구되는 가치와 태도를 가지고 공동체 발전에 적극적으로 참여하는 공동체 역량 - 글로벌 문해력, 환경 문해력, 정보 문해력, 디지털 문해력, 시스템 사고, 디자인 사고 등으로 우리가 알고 이해해야 할 것들로 지식 차원의 역량 - 창의력(Creativity), 비판적 사고(Critical thinking), 의사소통(Communication), 협업(Collaboration) 등으로 우리가 아는 것을 사용하는 방법과 관련된 것들로 스킬 차원의 역량 - 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 우리가 행동하고 세계에 참여하는 방법과 관련된 것들로 인성차원의 역량 - 성찰과 반성을 통해 목표를 수정하고 끊임없이 학습, 성장, 그리고 적응력을 키워나가는 메타인지, 성장 마인드셋 등과 관련된 것들로 메타학습 역량
	- 논리적 사고력, 문제해결력, 정보·기술 활용능력, 의사소통능력, 협력관계 형성능력, 글로벌 역량, 자기관리능력, 가치관 및 태도, 리더십 영역 등 9개 영역	이명희(2012)		
	- 인재상과 창의융합형 인재가 갖추어야 할 핵심역량으로 자기관리 역량, 지식정보처리 역량, 창의적 사고 역량, 심미적 감성 역량, 의사소통 역량, 공동체 역량	2009 개정 교육과정		
	- 지식 차원에서 길러야 할 역량은 글로벌 문해력, 환경 문해력, 정보 문해력, 디지털 문해력, 시스템 사고, 디자인 사고 등으로 우리가 알고 이해해야 할 것들 - 스킬 차원에서 길러야 할 역량은 창의력(Creativity), 비판적 사고(Critical thinking), 의사소통(Communication), 협업(Collaboration) 등으로 우리가 아는 것을 사용하는 방법과 관련된 것들 - 인성 차원에서 길러야 할 역량은 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 우리가 행동하고 세계에 참여하는 방법과 관련된 것들 - 메타학습 역량은 성찰과 반성을 통해 목표를 수정하고 끊임없이 학습, 성장, 그리고 적응력을 키워나가는 메타인지, 성장 마인드셋 등과 관련된 것들	한국 2009 개정 교육과정		
연구기관의 역량	- 일상생활에 적용하는 핵심기술인 기초문제 역량군(Foundational skills)으로 문해, 산술능력, 과학문해, ICT문해, 재정문해, 문화 및 시민문해 역량 - 복잡한 도전들에 대한 대처기술인 역량군(Competencies)으로 비판적 사고 및 문제해결, 창의성, 의사소통, 협력 역량 - 변화하는 환경에 대처하는 기술인 인성자질 역량군(Character Qualities)으로 호기심, 주도성, 일관성과 도전정신, 적응력, 리더십, 과학 및 문화 역량	World Economic Forum (2015)	- 일상생활에 적용하는 핵심기술인 기초문제 역량군(Foundational skills)으로 문해, 산술능력, 과학문해, ICT문해, 재정문해, 문화 및 시민문해 역량 - 복잡한 도전들에 대한 대처기술인 역량군(Competencies)으로 비판적 사고 및 문제해결, 창의성, 의사소통, 협력 역량 - 변화하는 환경에 대처하는 기술인 인성자질 역량군(Character Qualities)으로 호기심, 주도성, 일관성과 도전정신, 적응력, 리더십, 과학 및 문화 역량	
	- 창의적 미래 인재가 갖추어야 할 21세기 핵심역량을 지식(Knowledge), 실행능력(Skill), 인성(Character)	최상덕 외 (2013)		

분석대상 역량	분석 내용 및 방법		최종 역량 종합	역량기반 사서인재상
		관련자		
정부 및 국가	- ① 생각하고 공부하는 법(Thinking and learning to learn), ② 문화적 소양, 상호작용과 표현하기(Cultural competence, interaction and expression), ③ 자신 및 일상생활 관리(Taking care of oneself, managing daily life), ④ 다중문해력(Multiliteracy), ⑤ 정보통신기술 역량(Digital(ICT) competence), ⑥ 직장생활 역량 기업가 정신(Working life competence, entrepreneurship), ⑦ 참여, 열정, 지속가능한 미래 구축 능력(Participation, involvement, building a sustainable future)	핀란드	- 자기관리 역량은 자아정체성과 자신감을 가지고 자신의 삶과 진로에 필요한 기초능력과 자질을 갖추어 자기주도적으로 살아갈 수 있는 역량 - 지식 정보처리 역량은 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 역량 - 창의적 사고 역량은 폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 역량 - 심미적 감성 역량은 인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 역량 - 의사소통 역량은 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 존중하는 역량 - 공동체 역량은 지역, 국가, 세계 공동체의 구성원에게 요구되는 가치와 태도를 가지고 공동체 발전에 적극적으로 참여하는 역량	
	- '지식 및 기능', '사고력·판단력·표현력(역량)', '학습을 향한 힘, 인간성'	일본		
	- 자기관리 역량은 자아정체성과 자신감을 가지고 자신의 삶과 진로에 필요한 기초능력과 자질을 갖추어 자기주도적으로 살아갈 수 있는 역량 - 지식 정보처리 역량은 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 역량 - 창의적 사고 역량은 폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 역량 - 심미적 감성 역량은 인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 역량 - 의사소통 역량은 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 존중하는 역량 - 공동체 역량은 지역, 국가, 세계 공동체의 구성원에게 요구되는 가치와 태도를 가지고 공동체 발전에 적극적으로 참여하는 역량	한국		
문헌정보학계 및 도서관계 역량	- 사서의 8대 핵심역량은 전문직의 기초, 정보자원, 기록된 지식과 정보의 조직, 기술에 대한 지식과 활용능력, 참고봉사와 이용자 서비스, 연구, 계속교육과 평생학습, 그리고 관리와 경영	ALA(2009)	- 문헌정보학이해능력, 문헌정보수집능력, 문헌정보조직능력, 문헌정보보존능력, 문헌정보큐레이션능력, 문헌정보학 이해능력, 문헌정보 이용분석능력, 이용자 정보서비스능력, 문화프로그램 운영능력, 계속교육과 평생학습능력, 문헌정보 시스템 운영능력, 도서관정보센터 경영관리능력, 문헌정보 실무수행능력, 전문직 기초능력, 연구능력	
	- 문헌정보수집능력, 문헌정보조직능력, 문헌정보보존능력, 문헌정보큐레이션능력, 이용자 정보서비스능력, 문화프로그램 운영능력, 계속교육과 평생학습능력, 문헌정보 시스템 운영능력, 도서관정보센터 경영관리능력, 문헌정보 실무수행능력, 전문직 기초능력, 연구능력	노영희, 신영지 (2016)		
	- 문헌정보학이해능력, 문헌정보수집능력, 문헌정보조직능력, 이용자 정보서비스능력, 문헌정보시스템 운영능력, 도서관정보센터 경영관리능력, 문헌정보실무연구수행능력, 문헌정보 이용분석능력, 문헌정보보존능력, 문헌정보큐레이션능력, 문헌정보 서비스 마케팅능력, 문화프로그램 운영능력	NCS 문헌정보학 직무수행능력(국립중앙도서관 2007)		

분석대상 역량	분석 내용 및 방법		최종 역량 종합	역량기반 사서인재상
		관련자		
	- 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기관리 및 개발능력, 자원활용능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력	공공도서관 사서의 직업기초능력		
	- 전문직 기초, 정보자원, 기록된 지식과 정보의 조직, 기술에 대한 지식과 활용능력, 참고봉사와 이용자 서비스, 연구, 계속교육과 평생학습, 관리와 경영	ALA 사서의 핵심능력		
	- 사서의 핵심 역량으로 커뮤니케이션 능력, 조직관리 능력, 창의력, 법제도 및 정책 관련 전문 지식 등	박태연 외 (2018)		

4.2 사서와 관련된 인재상 및 역량관련 자료분석결과

4.2.1 관련 연구에서 제시된 인재상 및 역량
문헌정보학계에서도 인재상과 핵심역량을 제시하는 연구(노영희, 신영지, 2016)가 수행된 바 있다. 그러나 특정 대학의 환경과 특성을 기반으로 특정학과를 대상으로 인재상을 제시하고 핵심역량과 이를 기반으로 한 교과목을 제시하고 있어서 문헌정보학계 전체에 적용하는 데는 한계가 있을 뿐만 아니라 사서의 인재상으로 적용하는데도 많은 한계가 있다. 다만 인재상 및 핵심역량의 도출과정 및 이에 적합한 교과목의 제시 방법론은 응용할 만 하다 하겠다.

이 연구가 수행되기 전, 이명희(2012) 연구자는 대학생들이 취업 후 조직 내 핵심인재로 성장하기 위하여 갖추어야 할 핵심 역량과 하위요소를 파악하기 위하여 국내외 5개 기관에서 개발된 대학생 핵심역량 모형 사례와 선행연구를 분석한 후 대학생들이 갖추어야 할 핵심역량 9개 영역을 제시하였다. 9개 영역은 논리적 사고력, 문제해결력, 정보·기술 활용능력, 의사소통능력, 협력관계 형성능력, 글로벌

역량, 자기관리능력, 가치관 및 태도, 리더십 영역이다. 그리고 9개 핵심역량을 습득하기 위하여 핵심역량 강화를 위한 독서지도 과목을 대학 교양과목으로 개발하여 학생들을 대상으로 1학기 동안 수업을 실시한 후 수업 내용과 학습 효과 등에 대한 질적 분석을 실시하였으며, 질적분석 결과에 대한 일반적인 추후연구를 위한 제언을 제시하였다.

이은영(2012)은 인적자원개발에 유용한 역량을 중심으로 기록관리전문직의 인식을 분석하고자 하였으며, 분석 결과를 통해 기록관리전문직이 인식하는 역량의 중요도와 보유수준 및 이 양자의 차이를 제시하였으며, 소속기관과 경력에 따른 유의미한 차이도 제시하였다. 또한, O*NET에 나타난 역량의 중요도 순위와 비교하여 미국과 한국 기록관리전문직의 인식 차이를 제시하였다.

미국 도서관협회에서도 사서의 인재상에 대해서는 논의하지 않고 있으며, 다만 핵심역량에 대해서는 오랜 기간의 논의를 거쳐 발표하였다. 즉, ALA는 2009년 1월 덴버에서 개최된 동계대회에서 문헌정보학 학위를 취득한 자가 갖추어야 할 기초 지식에 대한 내용이 담긴 “사서의핵심능력선언”을 발표하였으며 ALA도 10

년 이상 논의를 지속하여 2005년 7월 발표한 초안을 수정·보완하여 2009년 1월 ‘사서의 핵심역량 선언’을 발표하였다. 이 선언에 있는 사서의 8대 핵심역량은 전문직의 기초, 정보자원, 기록된 지식과 정보의 조직, 기술에 대한 지식과 활용능력, 참고봉사와 이용자서비스, 연구, 계속교육과 평생학습, 그리고 관리와 경영이다. 한편, 지식사회를 위한 미디어·정보 활용능력을 논한 것으로 국제회의에서 발표된 “미디어·정보 활용능력에 대한 모스크바 선언”을 들 수 있다. 이 회의에서는 미디어·정보 활용능력을 12가지로 제안하여 구체적으로 제안하기도 했다.

한편, 문헌정보학과의 인재상 및 핵심역량을 제시한 연구가 수행된 바 있으며, 노영희와 신영지(2016)는 인재상 및 핵심역량 기반 교육이 요구되고 있는 가운데, 이 연구에서는 K대학 문헌정보학과의 인재상 및 전공역량을 개발하고, 이에 적합한 교과목을 제안하였다. 이를 위해 관련 문헌분석, 전문가 의견수렴, 그리고 수요자 설문조사를 수행하였으며, 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 문헌정보학과에 요구되는 인재상은 큐레이션 인재, 지능 인재, 서비스 인재, 기술 인재, 전문 인재인 것으로 파악되었다. 둘째, 인재상별 요구역량은 문헌정보 수집능력, 조직능력, 보존능력 등 15개의 전공역량이 요

구되는 것으로 나타났다. 셋째, K대학의 교과목은 이러한 인재상 및 전공역량을 실현하기 위해서 교과목의 추가가 요구되는 것으로 분석되었다. 이후에는 국가차원에서 사서의 인재상 및 전공역량 개발이 요구되며, 더불어 NCS 기반 교육과정의 개발과 도입이 이루어져야 한다고 제안하였다(〈표 5〉 참조).

4.2.2 사서의 역할을 통해서 본 인재상

도서관의 환경 및 업무의 변화로 인한 사서의 역할은 당연히 변할 수밖에 없으며, 따라서 사서의 역할변화를 기반으로 한 인재상에 대한 논의도 필요하다고 할 수 있다. 한국표준직업분류에 따르면 사서는 ‘장서, 정기간행물, 기록 문헌 등을 체계적으로 정리하여 도서관 이용자에게 제공하며, 장서의 취득, 분류, 목록작성 및 진열 등의 업무를 수행하는자’로 도서관자료의 수집, 관리, 제공하는 한정적인 업무를 위주로 정의되어 있다(통계분류포털, 2018).

그러나 사서는 도서관법에 의거, ‘도서관 자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지’하기 위한 도서관의 핵심 구성요소로서 사회적 책임과 역할을 가진다.

〈표 5〉 선행연구를 통해서 본 인재상

구분	사서의 역할 내용	핵심역량 및 인재상
이명희(2012)	- 논리적 사고력, 문제해결력, 정보·기술 활용능력, 의사소통능력, 협력관계 형성능력, 글로벌 역량, 자기관리능력, 가치관 및 태도, 리더십	- 논리적 사고력, 문제해결력, 정보·기술 활용능력, 의사소통능력, 협력관계 형성능력, 글로벌 역량, 자기관리능력, 가치관 및 태도, 리더십을 갖춘 인재
ALA(2009)	- 전문직의 기초, 정보자원, 기록된 지식과 정보의 조직, 기술에 대한 지식과 활용능력, 참고봉사와 이용자서비스, 연구, 계속교육과 평생 학습, 그리고 관리와 경영	
노영희, 신영지(2016)	- 큐레이션 인재, 지능 인재, 서비스 인재, 기술 인재, 전문 인재	

한편, 박태연 등(2018)은 미래 사서는 난이도 높은 직무 영역의 기술 대체로 인해 업무 과중을 해소할 수 있을 것이며, 이를 기회로 새로운 영역의 직무 개발에 힘써야 하고, 신기술의 영향력이 커지는 만큼 해당 기술에 대한 전문적인 지식을 갖추어야 한다고 하였다. 또한 기술의 영향을 받지 않는 프로그램 진행하기, 조직인사관리, 커뮤니케이션 관련 직무, 전문직으로서의 사서 역할, 법·제도·정책 관련 전문지식을 적극적으로 함양할 필요가 있다고 하였다. 결론적으로, 미래의 사서는 더 이상 정보의 수집, 관리, 제공자일 뿐만 아니라 융합적 창조자, 통찰적 관리자, 데이터 사이언티스트, 서비스 창출 기반 요소 제안자, 창조적 기획자, 디바이스 헬퍼, 퍼스트 무버, 협상가 등 다양한 역할을 수행해야 한다고 할 수 있다(〈표 6〉 참조).

4.2.3 사서 채용사이트에 제시되고 있는 인재상 및 역량

회사의 인사담당자나 리크루트 영역에서 인사선발 또는 채용과 관련된 일을 하는 사람들이 믿고 있는 ‘인재’는 어떤 사람일까. 즉 조직이 원하는 인재는 어떤 특성을 가진 사람일까. 이와 관련하여 황상민과 권태연(2022)은 기업의 인사선발 책임자들이나 리크루트 영역에서 일하는 사람들이 직원 채용 과정에서 잠재적인 후보의 특성을 평가하는 다양한 기준들을 중심으로 이들을 인재로 지각하는 다양한 내용들을 탐색하여 조직에서 채용하고 싶어 하는 인재의 특성, 그 중 한국 사람들이 생각하는 조직의 인재상을 제안하였다. 그들은 조직이 원하는 ‘인재’에 대한 사람들의 반응은 전체적으로 ‘성과도 좋으면서 직원들을 잘 아우르고, 조직에 충성하면서도 적절히 균형적인 사람’이었다고 결

〈표 6〉 사서의 역할을 통해서 본 인재상

구분	사서의 역할 내용	핵심직무
한국표준직업분류	- 장서, 정기간행물, 기록문헌 등을 체계적으로 정리하여 도서관 이용자에게 제공하며, 장서의 취득, 분류, 목록작성 및 진열 등의 업무를 수행하는 자	
도서관법	- 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 도서관의 핵심 구성요소로서 사회적 책임과 역할	- 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 도서관의 핵심 구성요소로서 사회적 책임과 역할을 하는 인재
박태연(2018)	- 다양한 분야에서 쏟아지고 있는 증강현실과 같은 인터랙션 콘텐츠나 다양한 스마트 콘텐츠들의 사례들을 통하여 매체를 초월하는 콘텐츠를 개발하고 서비스 하는 ‘ 융합적 창조자 ’의 역할 - 이미 디지털 리터러시에 익숙한 이용자의 심리를 이해하고, 이를 기반으로 요구에 따른 콘텐츠 전반을 다루는 ‘ 통찰적 관리자 ’의 역할 - 미래 도서관 콘텐츠 및 이용자 데이터의 수집 및 분석을 통해 고도화된 예측 및 적용 서비스를 창출하는 ‘ 데이터 사이언티스트 ’의 역할 - 다수 영역이 디지털화되는 미래 도서관에서 실시간으로 생산되는 데이터들을 분석하여 서비스에 적용하기 적합한 형태로 가공하는 ‘ 서비스 창출 기반 요소 제안자 ’의 역할 - 미래 도서관의 공간을 활용하여 이용자 체험을 다채롭게 구성하고, 프로그램을 제공하는 ‘ 창조적 기획자 ’의 역할 - 미래 시대의 변화에 적응할 것이 아니라 도서관의 변화를 주도하고 새로운 분야를 앞서 개척하는 ‘ 퍼스트 무버 ’의 역할	- 융합적 창조자, 통찰적 관리자, 데이터 사이언티스트, 서비스 창출기반 요소 제안자, 창조적 기획자, 퍼스트 무버의 역할을 하는 인재

론지였다. 그가 사용한 99개의 질문문항은 이후 사서들을 대상으로 진행되어도 의미가 있을 것이다. 본 연구에서 인재상 도출을 위해 분석 대상으로 삼고 있는 사서 채용 사이트는 사서 이마을(<https://cafe.naver.com/lisleader>)이다. 이 사이트는 1997년 9월부터 국내 도서관계 및 정보공유 대표 커뮤니티이기 때문에 선택했으며, 최근 1년간의 정규직 채용공고에 대해서 분석하였다. 그러나 채용의 특징은 근무경력, 자격증 등을 포함한 매우 기본적인 정보만을 제시하고 있으며, 인재상을 파악할 수 있는 문구는 거의 없다고 평가된다.

우리 도서관계의 인재상을 제시하고 우리 조직에서 요구하는 기본 역량 및 핵심 역량은 무엇이며, 어떤 직무를 수행하게 될 것인지를 제시하고, 여기에 적합한 인재를 채용한다는 식의 공지를 기대했으나, 인재상이나 핵심역량은 물론이고 채용 후 수행하게 될 직무조차도 거의 제시하고 있지 않았다. 따라서 채용사이트를 조사는 하였으나 여기로부터 인재상과 핵심역량의 도출근거는 찾지 못하였다.

4.2.4 직무 개발에서 제시되고 있는 인재상 및 역량

사서의 직무는 정보기술의 발전과 사회환경의 변화에 따라 지속적으로 변화하는 것이며, 또 사서가 재직하는 기관에 따라서도 다를 수밖에 없다. 즉, 4차 산업혁명기술의 발전으로 분명히 사서의 직무는 변화하게 되고, 여기에 요구되는 역량이 달라질 것이며, 따라서 인재상도 어느 정도 영향을 받을 것이다. 인재상은 역량과 달리 빠르게 변화하는 것은 아니지만 인재상의 미래지향적 발전은 어느 정도 기간을 두고

이루어지고 있는 것은 대학의 인재상이나 기업의 인재상의 변화를 보면 알 수 있다.

신기술에 따른 도서관 업무변화와 관련된 연구는 다양한 각도에서 진행된 것을 알 수 있으며, 차세대 디지털도서관의 발전방향과 업무변화를 논한 연구(노영희, 2016), 사물인터넷(IoT)의 도서관 적용에 대한 초기 연구(정민경, 권선영, 2014), 4차 산업혁명기술의 도서관 적용 논의(노동조, 손태익, 2016; 김태영 외, 2017)가 있다. 직무 분석을 집중적으로 분석하고 역량을 제시한 연구들은 2000년 초에 주로 진행되었으며(황금숙 외, 2008; 안인자, 황금숙, 노영희, 2008; 노영희, 안인자, 최상기, 2012), 사서 요구 역량의 변화의 필요성에 대해 논하고 있다(조현양, 김홍렬, 류희경, 2014). 이 중 공공도서관 사서의 핵심직무를 도출한 연구(안인자, 황금숙, 노영희, 2008)에서는 DACUM(Developing A Curriculum) 기법을 이용해 9개 책무(자료조직, 정보시스템, 자료관리, 정보자료서비스, 독서활동서비스, 문화 및 평생교육 서비스, 운영관리, 대외협력, 직원 자기개발)와 105개의 작업(71개의 핵심작업, 30개의 직업초기작업)을 도출하였다. 최근에는 사서직 계속교육 콘텐츠 개발을 위하여 국가직무능력표준(NCS) 및 사서직 역량요소를 분석하는 연구도 수행되었으며(이종창, 권나현, 2017), 이 연구에서는 국내외 사서직 역량기준을 조사하였고, NCS의 문헌정보관리, ALA 핵심역량, 한국도서관협회 핵심역량을 비교·분석하여 NCS기반의 사서직 계속교육 핵심역량(11개 능력단위, 149개 능력단위요소)을 도출하였다. 또한 이를 국가도서관 개설 교과목과 비교·분석하여 핵심역량별 교육강좌를 제안하였다.

최근에는 미래 사서 직무와 관련하여, 한국 도서관협회(2015)가 미국도서관협회(2009)의 '사서직의 핵심역량(Core Competencies of Librarianship)'과 캐나다 연구도서관협회(2010)의 '21세기 연구도서관협회 사서직의 핵심역량(Core competencies for 21st Century CARL Librarianship)', 국립중앙도서관(2010)의 '사서 교육훈련시스템 및 시설공간 개선에 관한 연구' 등을 참고하여 8개 영역(전문직 기반, 정보자원 개발, 지식정보의 조직, 정보기술 관련, 이용자 서비스, 교육연구, 평생학습, 경영관리), 65개 항

목의 '지식 및 기술'을 도출한 바 있다(한국도서관협회, 2015).

이와 관련하여 가장 최근에 수행된 연구로, 박태연 등(2018)은 4차 산업혁명 시대에 사서들이 요구받게 될 새로운 역량들에 대하여 구체적으로 알아보려고 하였다. 이를 위하여 공공도서관 사서들의 과업을 조망하여 각 직무별 신기술의 적용 가능성에 대하여 실무적인 관점에서 분석한 후, 미래 사서들의 핵심업무를 도출함으로써 4차 산업혁명 시대 사서의 새로운 역할을 제시하고자 하였다(〈표 7〉 참조).

〈표 7〉 도서관의 핵심직무와 인재상

구분	분석 직무 내용	핵심직무
DACUM기반 공공도서관 직무	- 자료조직, 정보시스템, 자료관리, 정보자료서비스, 독서활동서비스, 문화 및 평생교육 서비스, 운영관리, 대외협력, 직원 자기개발	- 문헌정보조직 - 이용자 서비스
국가직무능력표준(NCS) 2018	- 문헌정보조직, 이용자 서비스, 문헌정보실무 연구수행, 문헌정보 이용 분석, 문헌정보 보존, 문헌정보큐레이션, 문헌정보서비스 마케팅, 문헌정보 수집 정책 개발, 문헌정보수집, 문헌정보시스템 구축, 문헌정보시스템 운영, 도서관정보센터 운영관리, 도서관 유관기관 협력, 독서문화 프로그램 계획수립, 독서문화 프로그램 운영, 전자문서 정보관리	- 문헌정보실무 연구수행 - 문헌정보 이용 분석 - 문헌정보 보존 - 문헌정보큐레이션 - 문헌정보서비스 마케팅 - 문헌정보 수집 정책 개발
한국도서관협회(2015)	- 전문직 기반, 정보자원 개발, 지식정보의 조직, 정보기술 관련, 이용자 서비스, 교육연구, 평생학습, 경영관리	- 문헌정보수집 - 문헌정보시스템 구축
미국도서관협회(ALA 2009)	- 전문직 기반, 정보자원, 기록지식정보의 조직, 기술관련 지식과 기술, 참고정보 및 이용자서비스, 연구, 계속교육과 평생학습, 경영관리	- 문헌정보시스템 운영 - 도서관정보센터 운영관리 - 도서관 유관기관 협력
OCLC WebJunction(2014)	- 기초 도서관역량, 장서, 경영, 이용자서비스, 기술	- 독서문화 프로그램 계획수립 - 독서문화 프로그램 운영 - 전자문서 정보관리
영국공인도서관정보전문가협회(Chartered Institute of Library and Information Professionals: CILIP 2013)	- 직업관련 전문지식(professional expertise): 지식정보조직, 지식정보관리, 지식정보이용, 연구능력, 정보거버넌스와 준수, 기록관리와 아카이빙, 장서관리와 개발, 문해능력과 학습 - 업무의 기초능력(generic skills): 리더십과 옹호, 전략기획과 관리, 이용자중심의 서비스 설계와 마케팅, IT와 커뮤니케이션	- 등의 업무를 수행하는 인재 - 지식정보조직, 지식정보관리, 지식정보이용, 연구능력, 정보거버넌스와 준수, 기록관리와 아카이빙, 장서관리와 개발, 문해능력과 학습 등의 직업관련 전문지식을 갖춘 인재
이종창, 권나현(2017)	- 전문직 기반, 정보자원 개발, 정보자원관리보존, 정보자원조직, 정보기술과 시스템, 정보이용자서비스, 평생학습과 독서, 실무 연구수행, 이용성과 분석, 지식정보큐레이션, 서비스 마케팅, 경영관리, 유관기관 협력, 기초핵심역량	- 리더십과 옹호, 전략기획과 관리, 이용자중심의 서비스 설계와 마케팅, IT와 커뮤니케이션 등 업무의 기초능력을 갖춘 인재
강주연, 박태연, 김진, 이정민, 오효정(2018)	- 도서관 및 정보전문직의 윤리·가치, 도서관 및 커뮤니케이션 역사, 지식사회에서 도서관 및 사서의 역할변화, 도서관 및 사서의 권익 옹호 활동, 커뮤니케이션기법, 도서관서비스와 저작권, 저작권 및 라이선스 계약, 개인정보 관리	

4.3 PEST분석에서 나타난 인재상

도서관은 정치, 경제, 사회문화, 기술의 영향을 받는 사회의 한 조직이며, 특히 4차 산업혁명 시대를 힘차게 뚫고 나가고 있는 이용자서비스 기관이다. 위에서도 언급했지만, 4차 산업혁명은 3차 산업혁명인 디지털 혁명을 기반으로 하지만 물리적, 디지털, 생물학적 영역의 경계를 모호하게 만드는 기술의 융합이라는 특성을 가지며, 기존 산업혁명들과는 비교할 수 없이 빠르게, 사회·경제적으로 파괴적인 영향력을 미칠 것(Klaus Schwab, 2016)이다.

2016년 세계경제포럼은 ‘미래고용보고서’를 통해 2020년까지 710만개의 일자리가 사라지게 되며, 이 중 반복적 업무를 수행하는 사무직이 475만개에 이를 것이라고 하였으며, 도서관 관련 직종들의 경우, 도서관 기술자(Library Technicians)의 컴퓨터 대체 확률은 99%, 도서관 보조원(Library Assistants)은 95%, 사서(Librarians)는 65%로 나타났다(Frey and Osborne, 2013). 그러나 한국고용정보원(2016)에서는 오히려 ‘사서 및 기록물 관리사’의 경우 2016년부터 2025년까지 약 10년 동안 기술에 의한 능력 대체 비율(WARS)의 변화 정도가 낮으며, 2025년의 WARS는 Frey와 Osborne(2013)이 2013년 제시한 고위험 집단 기준인 0.7보다 낮아 상대적으로 저변화, 저위험군 집단에 포함되는 것으로 분석된다고 했다(박가열 외, 2016).

본 연구에서는 PEST 분석을 기반으로 하여 사서의 인재상 도출에 참고하고자 하였다. PEST 분석기법은 거시환경분석 기법 중의 하나로 정치환경(Political), 경제환경(Economical), 사회환경(Social), 기술환경(Technological)을 의미

하는 것으로 이러한 4가지 환경을 분석하여 예측하고자 하는 대상에 미치는 영향을 이해하여 대책을 수립 및 실행하는 데 사용되는 기법이다. 즉, 외부환경요인을 탐색하여 각 환경 요인들이 변화하는 추세와 동인을 분석한 후 이들 요인들이 가져다주는 기회와 위협, 영향력 등을 분석하여 이에 대한 대응 방안을 수립하는 방식이다.

본 연구에서 사서의 인재상 도출을 위한 PEST 분석내용은 4차 산업혁명 시대 미래 도서관 구축전략에 관한 연구(한희정 외, 2019)의 내용을 활용하고자 하는데, 그 이유는 가장 최근에 수행된 도서관 환경분석 내용일 뿐만 아니라 한국연구재단의 지원을 받아 체계적으로 수행된 연구이기 때문이다. PEST 분석결과를 요약하고 재구성하여 제시한 표는 다음과 같다(〈표 8〉 참조).

4.4 인재상 도출을 위한 분석내용 종합

인재상 제안을 위해 분석한 내용은 도서관계를 포함하여 사회 각 분야에서 제시된 인재상 및 역량, 사서의 역할, 사서직무개발, PEST 분석 내용 등이다. 〈표 9〉에서 보는 바와 같이 각각의 분석내용으로부터 도출된 인재상은 총 27개이며, 이로부터 사서의 인재상으로 도출될 수 있는 인재상은 실무역량을 갖춘 인재, 미래형 인재, 창의·협력·공감적 인재, 창의융합형 인재, 소통하고 협업하는 인재, 새로운 지식을 창출하는 인재, 자기관리역량을 가진 인재, 지식정보처리 역량을 가진 인재, 창의적 사고 역량을 가진 인재, 심미적 감성 역량을 가진 인재, 의사소통 역량을 가진 인재, 공동체 역량을 가진 인재, 인성을 가진 인재, 사회적 책임과 역할

〈표 8〉 인재상 제안을 위한 PEST 분석내용 및 방법

PEST	분석 내용 및 방법	최종 결과
정치적 환경(P)	1) 민관이 참여하는 4차 산업혁명 - 민·관이 공동 참여하는 대통령 직속의 '4차산업혁명위원회'의 신설을 통해 4차 산업혁명의 범국가적 추진 체계가 마련 - 민간의 다양한 의견을 수렴하여 정책과제를 발굴하고, 정책 심의·조정, 사회적 합의도출, 법제도 개선 역할을 담당함으로써 국가 차원에서 4차 산업혁명 대응방향과 전략적 대안을 제시함 2) 지역균형발전 - 현 정권인 문재인 정부의 국정과제 목표 중 하나는 '고르게 발전하는 지역'으로서 지방의 역할 증대를 강조 - 4차 산업혁명 시대에는 중앙정부와 지방정부, 국민/주민 간의 관계가 병렬적, 동등한 관계가 형성될 가능성(양영철, 2017) - 클라우드 컴퓨팅이 극대화되면서 강력한 플랫폼을 중심으로 중앙정부, 지방정부, 국민/주민들의 공간이 형성되고 활용될 것으로 예측 3) 디지털 아카이브 구축에 대한 가치 변화 - 국가기록원은 인공지능, 빅데이터 등 4차 산업혁명 기반기술을 활용한 지능형 전자기록관리 체계를 마련하기 위한 연구개발(R&D) 사업을 본격 추진 중(행정자치부, 2017). 이는 2020년 올림픽과 그 후 일본을 빛낼 콘텐츠 역량 강화라는 관점에서 디지털 아카이브 구축을 적극적으로 추진하는 것(권용수, 2017) 4) 신기술이 적용된 미래 도서관의 개념 변화 - 국립 및 공공도서관의 4차 산업혁명 관련 정책 방향에서 빅데이터와 클라우드 기반의 미래형스마트 지식서비스 제공을 위한 기본계획을 수립 - 미래 도서관은 4차 산업혁명 환경에 대응할 수 있는 도서관 역할과 기능을 재정립하여 선도적인 미래 전략을 세워나갈 필요가 있음	- 4차 산업혁명 대응방향과 전략적 대안을 제시하고 지역균형 발전에 기여 하며, 디지털 아카이브 구축을 통해 기록의 역사적 가치를 실현하는 인재 - 4차 산업혁명 환경에 대응할 수 있는 도서관 역할과 기능을 재정립하여 선도적인 미래 전략을 세워 나갈 인재 - 사람중심의 발전과 사용자 경험 중심의 스마트 프로슈머의 융합산업사회를 만드는 인재 - 4차 산업혁명에 적응할 수 있는 개방형 정보화 거버넌스 체제의 도서관으로 변화하도록 리드하는 인재
경제적 환경(E)	1) 사람 중심의 4차 산업혁명 - 현 정부는 성장활력 제고와 미래 대비를 위해 “경제성장”과 “사회문제 해결”을 동시에 달성할 수 있는 사람 중심의 4차 산업혁명 대응계획을 추진 2) 지능정보 플랫폼을 통한 경쟁력 강화 - 최근 ICT 기술의 발전과 산업의 모달화를 통하여 공유가 쉬워졌고, 디지털 컨버전스의 진화로 기기간의 호환성이 중요해지면서 제품 경쟁력이 아닌 플랫폼 경쟁력이 대두 - 대규모 플랫폼을 보유한 기업은 많은 이용자로부터 데이터를 수집 축적하여 양질의 서비스를 저렴하게 제공, 이를 토대로 이용자를 더욱 확보 가능 - 지능정보 플랫폼을 통해 관련 제품과 서비스들이 연결 및 통합되어 서비스로 작동함으로써 단품(Stand alone)형태의 제품 서비스를 압도하게 될 것임 - 지능정보기술은 대규모 데이터에 대한 자가 학습을 통해 지속적으로 알고리즘 성능을 강화하므로 데이터와 지식이 산업의 주요 경쟁 원천이 됨 - 스스로 데이터를 확보할 수 있는 생태계를 구축하고 이를 활용할 수 있는 알고리즘을 보유한 기업이 시장을 주도하고 많은 이윤을 창출할 것으로 보임 - 4차 산업혁명 시대에 플랫폼을 주도하려는 기업은 ① 데이터 센터(클라우드 인프라), ② AI 기술 및 ③ 데이터 보유 + 데이터 지속 창출 가능한 서비스 제공이라는 세 가지 요소를 갖추어야 함 3) 사용자 경험 중심의 스마트 프로슈머의 융합산업사회 - 사용자 경험 중심의 스마트 프로슈머가 등장하면서 생산자와 소비자의 경계가 무너지는 프로슈머의 융합산업사회 - 4차 산업혁명 시대에 플랫폼이 산업 생태계를 형성하는 구심점이 되면서 이를 매개로 프로슈머 소비자는 소비에서 유통까지 직접 관여하여 그들의 권리와 욕구를 행사 - 고객의 경험을 통해 집적된 분석·축적된 데이터 기반 서비스는 새로운 형태의 비즈니스 모델을출현케 할 것이며 이와 병행하여 생산자들은 사업방식을 재검토하고 생산과 서비스에 반영	- 지역 공동체의 지식 허브이자 문화소통 공간으로서 그 역할을 하는 인재 - 문화기술(CT, Culture Technology)의 혁신을 통해 문화콘텐츠의 변화를 이끌어내고 있으며, 이는 새로운 라이프 스타일에 대한 요구로 이어지게 하는 인재 - 4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여 4차 산업혁명 시대에 적합한 도서관 역할과 기능을 재정립할 수 있는 인재

PEST	분석 내용 및 방법	최종 결과
사회적 환경(S)	4) 개방형 정보화 거버넌스 체제의 도서관으로 변화가 요구 - 4차 산업혁명 시대에 적합한 다양한 유형의 거버넌스 체제가 등장하면서 도서관 역시 4차 산업혁명에 적응할 수 있는 개방형 정보화 거버넌스 체제의 도서관으로 변화가 요구됨 - 데이터가 급증하면서 정보 거버넌스, IT 거버넌스와 데이터 거버넌스, 디지털 거버넌스 등에 대한 논의 활발	
	1) 초연결 기반의 지능화 혁명 - 4차 산업혁명은 인공지능, 빅데이터 등 디지털 기술로 촉발되는 초연결 기반의 지능화 혁명으로서 우리 사회는 지식정보화사회에서 지능정보화사회로 전환 - 사회적 난제 해결에 지능화 융합이 보편화되며, 삶의 양식과 사회 인프라의 변화 등 사회 전반에 광범위한 파급력을 유발 - 이미 주요국은 4차 산업혁명을 혁신주도 성장과 사회문제 해결의 핵심과제로 인식하고 민·관이 함께 적극적으로 지능화를 추진 중 2) 고용형태의 변화 - 앞으로는 위험 직무, 단순 반복 업무는 자동화되는 반면, 창의성이나 고도의 기술력 등이 요구되는 양질의 일자리는 증가 - 플랫폼을 통해 기업 기능이 산업간 경계없이 적용되면서 업무도 기능 전문성 중심으로 전환되어 비전형적 고용형태가 확산 - 정부는 ICT 신산업 분야 직업 훈련을 확대하고, 전직 지원 강화를 위한 맞춤형 고용서비스를 제공하는 등 고용형태 다변화 대비 안전망을 강화하기 위한 정책을 마련하고자 노력 3) 문화콘텐츠의 창작과 향유의 변화 - 4차 산업혁명 기술은 개인의 문화향유에서 참여로까지 확장시킬 수 있는 가능성을 잠재 - 4차 산업혁명을 추동하는 핵심 기술은 산업 구조의 변동만을 추동하는 것이 아니라 문화기술(CT, Culture Technology)의 혁신을 통해 문화콘텐츠의 변화를 이끌어내고 있으며, 이는 새로운 라이프 스타일에 대한 요구로 이어지고 있음 - 인간이 4차 산업혁명에서 나타난 혁신적인 기술을 가지고 무엇을 할 것인가, 그리고 인간 고유의 영역인 '감성'과 '창의성'은 어떻게 4차 산업혁명의 산물을 이용하고 있는가에 주목해야 함 4) '복합문화공간'으로서 도서관 - 4차 산업혁명의 영향으로 사람들의 삶의 질은 제고되는 반면, 개인의 정체성, 개인이 느끼는 삶의 의미는 오히려 많은 혼란이 있을 수 있음 - 도서관은 지역 공동체의 지식 허브이자 문화소통 공간으로서 그 역할을 강화할 필요	
기술적 환경(T)	1) 새로운 경험과 새로운 비즈니스 모델을 소개하는 등 신기술 및 신사업 확장 - 월마트, GE, 코카콜라 등 글로벌 대기업들은 4차 산업혁명 기술을 활용한 고객관리로 경험의 변화, 새로운 가치의 창출, 디지털 마케팅의 최적화 - 4차 산업혁명 주도기술 기반 스타트업들은 관련 기술을 응용해 새로운 제품 및 서비스를 선도적으로 개발 및 공급 2) 기술이 산업전반의 가치사슬에 미치는 영향도 급속도로 확대 - 4차 산업혁명 기술시장 성장하면서 부가가치가 확대되고 있으며, 이들 기술이 산업전반의 가치사슬에 미치는 영향도 급속도로 확대 - 지능정보기술이 확산되면서 생산과 소비의 혁명으로 이어졌고, 이에 따라 가치사슬의 성격도 변화 - 가치사슬 전체의 부가가치가 상승하는 한편 제조과정의 비중이 다시 높아지고 있음 3) 4차 산업혁명에서 디지털 트랜스포메이션으로 전환 - 디지털 트랜스포메이션은 최신의 디지털 기술을 활용하여 끊임없이 변화하는 환경에 적응하여 경쟁력을 확보하려는 노력으로서 기존비즈니스 모델뿐만 아니라 고객의 경험을 변화시키고 추가 수익 흐름을 창출하여 새로운 방식으로 산업을 변화 - 디지털 트랜스포메이션은 이미 각 산업분야에서 진행되고 있으며, 특히, 디지털 기술을 활용하여 운영 효율성과 경쟁력을 높이는 프로세스의 변화와 이를 바탕으로 하는 비즈니스 모델의 최적화 및 재구성(재구조)을 가능하게 만들어 줌	

PEST	분석 내용 및 방법	최종 결과
	4) 신기술을 적용하여 도서관의 효율성 및 접근성 향상 - 영국의 경우 빅데이터를 중심으로 디지털 자원의 접근성 향상을 위한 도서관 정보서비스 개발에 집중하고 있으며, 중국 역시 지능형 도서관 정보제공 서비스에 집중 - 도서관의 커뮤니케이션 채널이 다양해지고 이용자 중심의 운영 구조로 이동하면서 도서관 기능도 지식정보자료의 소장 중심에서 이용자 서비스가 강조되는 접근 중심으로 변화 - 4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여 4차 산업혁명 시대에 적합한 도서관 역할과 기능을 재정립할 필요	

〈표 9〉 1차적으로 도출된 사서의 인재상

분석대상	도출된 인재상(27개)	사서의 인재상 (17)
인재상 (6개)	- 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재 - 창조적 지성 역량, 바른 세계관 함양 역량, 전면적 인성개발 역량, 융합적 의식 역량, 글로벌 의식 역량을 갖춘 미래 인재 - 미래사회에서 필수적으로 요구되는 지식, 실행능력, 인성 함양을 통한 창의성, 사회성, 인성을 겸비한 창의·협력·공감적 인재 - 인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의융합형 인재 - 열정과 몰입으로 미래에 도전하며, 학습과 창조로 세상을 변화시키며, 열린 마음으로 소통하고 협업하는 인재 - 시대의 변화를 수용하고 예측하여, 미래를 개척하며, 지속적인 성장이 가능하고 고전적인 틀을 뛰어넘어 새로운 대안을 제시할 수 있는 새로운 지식을 창출하는 인재	- 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재 - 창조적 지성 역량, 바른 세계관 함양 역량, 전면적 인성개발 역량, 융합적 의식 역량, 글로벌 의식 역량을 갖춘 미래 인재 - 미래사회에서 필수적으로 요구되는 지식, 실행능력, 인성 함양을 통한 창의성, 사회성, 인성을 겸비한 창의·협력·공감적 인재 - 인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의융합형 인재 - 열정과 몰입으로 미래에 도전하며, 학습과 창조로 세상을 변화시키며, 열린 마음으로 소통하고 협업하는 인재 - 시대의 변화를 수용하고 예측하여, 미래를 개척하며, 지속적인 성장이 가능하고 고전적인 틀을 뛰어넘어 새로운 대안을 제시할 수 있는 새로운 지식을 창출하는 인재
역량 (11)	- 문헌정보학이해능력, 문헌정보수집능력, 문헌정보조직능력, 이용자 정보서비스능력, 문헌정보시스템 운영능력, 도서관정보센터경영관리능력, 문헌정보실무연구수행능력, 문헌정보 이용분석능력, 문헌정보보존능력, 문헌정보 큐레이션능력, 문헌정보 서비스 마케팅능력, 문화프로그램 운영능력 - 자아정체성과 자신감을 가지고 자신의 삶과 진로에 필요한 기초능력과 자질을 갖추어 자기주도적으로 살아갈 수 있는 자기관리역량 - 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 지식정보처리 역량 - 폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 창의적 사고 역량 - 인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 심미적 감성 역량 - 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 존중하는 의사소통 역량 - 지역, 국가, 세계 공동체의 구성원에게 요구되는 가치와 태도를 가지고 공동체 발전에 적극적으로 참여하는 공동체 역량 - 글로벌 문해력, 환경 문해력, 정보 문해력, 디지털 문해력, 시스템 사고, 디자인 사고 등으로 우리가 알고 이해해야 할 것들로 지식 차원의 역량 - 창의력(Creativity), 비판적 사고(Critical thinking), 의사소통(Communication), 협업(Collaboration) 등으로 우리가 아는 것을 사용하는 방법과 관련된 것들로 스킬 차원의 역량 - 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 우리가 행동하고 세계에 참여하는 방법과 관련된 것들로 인성차원의 역량 - 생활과 반성을 통해 목표를 수정하고 끊임없이 학습, 성장, 그리고 적응력을 키워나가는 메타인지, 성장 마인드셋 등과 관련된 것들로 메타학습 역량	- 자아정체성과 자신감을 가지고 자신의 삶과 진로에 필요한 기초능력과 자질을 갖추어 자기주도적으로 살아갈 수 있는 자기관리역량을 가진 인재 - 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 지식정보처리 역량을 가진 인재 - 폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 창의적 사고 역량을 가진 인재 - 인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 심미적 감성 역량을 가진 인재

분석대상	도출된 인재상(27개)	사서의 인재상 (17)
관련 연구(1)	- 논리적 사고력, 문제해결력, 정보·기술 활용능력, 의사소통능력, 협력관계 형성능력, 글로벌 역량, 자기관리능력, 가치관 및 태도, 리더십을 갖춘 인재	- 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 존중하는 의사소통 역량 을 가진 인재
사서의 역할 (2)	- 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 도서관의 핵심 구성요소로서 사회적 책임과 역할을 하는 인재 - 융합적 창조자, 통찰적 관리자, 데이터 사이언티스트, 서비스 창출기반 요소 제안자, 창조적 기획자, 퍼스트 무버의 역할을 하는 인재	- 지역, 국가, 세계 공동체의 구성원에게 요구되는 가치와 태도를 가지고 공동체 발전에 적극적으로 참여하는 공동체 역량 을 가진 인재
사서 직무 개발 (3)	- 문헌정보조직, 이용자 서비스, 문헌정보실무 연구수행, 문헌정보 이용 분석, 문헌정보 보존, 문헌정보큐레이션, 문헌정보서비스 마케팅, 문헌정보 수집 정책 개발, 문헌정보수집, 문헌정보시스템 구축, 문헌정보시스템 운영, 도서관정보센터 운영관리, 도서관 유관기관 협력, 독서문화 프로그램 기획수립, 독서문화 프로그램 운영, 전자문서 정보관리 등의 업무를 수행하는 인재 - 지식정보조직, 지식정보관리, 지식정보이용, 연구능력, 정보거버넌스와 준수, 기록관리와 아카이빙, 장서관리와 개발, 문해능력과 학습 등의 직업관련 전문지식을 갖춘 인재 - 리더십과 옹호, 전략기획과 관리, 이용자중심의 서비스 설계와 마케팅, IT와 커뮤니케이션 등 업무의 기초능력을 갖춘 인재	- 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 우리가 행동하고 세계에 참여하는 방법을 아는 인성을 가진 인재 - 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 도서관의 핵심 구성요소로서 사회적 책임과 역할을 하는 인재
PEST 분석 (4)	- 4차 산업혁명 대응방향과 전략적 대안을 제시하고, 지역균형 발전에 기여하며, 디지털 아카이브 구축을 통해 기록의 역사적 가치를 실현하는 인재 - 4차 산업혁명 환경에 대응할 수 있는 도서관 역할과 기능을 재정립하여 선도적인 미래 전략을 세워나갈 인재 - 사람중심의 발전과 사용자 경험 중심의 스마트 프로슈머의 융합산업사회를 만드는 인재 - 4차 산업혁명에 적응할 수 있는 개방형 정보화 거버넌스 체계의 도서관으로 변화하도록 리드하는 인재 - 지역 공동체의 지식 허브이자 문화소통 공간으로서 그 역할을 하는 인재 - 문화기술(CT, Culture Technology)의 혁신을 통해 문화콘텐츠의 변화를 이끌어내고 있으며, 이는 새로운 라이프 스타일에 대한 요구로 이어지게 하는 인재 - 4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여 4차 산업혁명 시대에 적합한 도서관 역할과 기능을 재정립할 수 있는 인재	- 융합적 창조자, 통찰적 관리자, 데이터 사이언티스트, 서비스 창출기반 요소 제안자, 창조적 기획자, 퍼스트 무버의 역할을 하는 인재 - 리더십과 옹호, 전략기획과 관리, 이용자 중심의 서비스 설계와 마케팅, IT와 커뮤니케이션 등 업무의 기초능력을 갖춘 인재 - 4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여 4차 산업혁명 시대에 적합한 도서관 역할과 기능을 재정립하며, 개방형 정보화 거버넌스 체계의 도서관으로 변화하도록 리드하는 인재

을 하는 인재, 업무의 기초능력을 갖춘 인재, 변화를 리드하는 인재 등이다.

5. 사서의 인재상 제안

5.1 전문가 의견 수렴 및 FGI

4차 산업혁명 시대의 도서관 변화와 함께 시대에 적합한 인재의 양성을 위한 사서교육의 방향성에 대해 논한 연구에서(박옥남, 2018), 현재 문

헌정보학 교육의 문제점으로 인재상의 미확립, 교육과 실무의 간극, 교육 내용의 획일화, 교수방법의 다각화 부족을 꼽았고, 4차 산업혁명 시대의 새로운 인재상으로 평생교육을 기반으로 기술 소양과 전문가 리더십을 갖춘 창의, 융합적 사서를 제시하였다. 또한 향후의 문헌정보학 교육이 기술소양교육, 특화된 전문가 양성 프로그램, 실무 중심형 교육이 진행되어야 한다고 주장하였다.

본 연구에서는 1차적으로 도출된 17개의 인재상을 분석하여 유사한 인재상의 경우 서로 보완할 수 있도록 합치기도 하고, 사서의 인재상에 적

합하도록 수정하였으며, 최종적으로 11개의 인재상을 도출하였다. 11개의 인재상에 대한 핵심 개념은 실현의지와 실무역량, 사회적 책임, 변화

혁신, 인성, 창의융합, 지식창출, 소통과 협업, 공동체 의식, 자기관리, 창의적 사고, 심미적 감성 등이다(〈표 10〉 참조).

〈표 10〉 2차적으로 수정보완된 사서의 인재상

분석대상	도출된 인재상										
1차 도출 (17)	- 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재 - 창조적 지성 역량, 바른 세계관 함양 역량, 전면적 인정개발 역량, 융합적 의식 역량, 글로벌 의식 역량을 갖춘 미래 인재 - 미래사회에서 필수적으로 요구되는 지식, 실행능력, 인정 함양을 통한 창의성, 사회성, 인성을 겸비한 창의·협력·공감적 인재 - 인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의융합형 인재 - 열정과 몰입으로 미래에 도전하며, 학습과 창조로 세상을 변화시키며, 열린 마음으로 소통하고 협업하는 인재 - 시대의 변화를 수용하고 예측하여, 미래를 개척하며, 지속적인 성장이 가능하고 고전적인 틀을 뛰어넘어 새로운 대안을 제시할 수 있는 새로운 지식을 창출하는 인재 - 자아정체성과 자신감을 가지고 자신의 삶과 진로에 필요한 기초능력과 자질을 갖추어 자기주도적으로 살아갈 수 있는 자기관리역량을 가진 인재 - 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 지식정보처리 역량을 가진 인재 - 폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 창의적 사고 역량을 가진 인재 - 인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 심미적 감성 역량을 가진 인재 - 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 존중하는 의사소통 역량을 가진 인재 - 지역, 국가, 세계 공동체의 구성원에게 요구되는 가치와 태도를 가지고 공동체 발전에 적극적으로 참여하는 공동체 역량을 가진 인재 - 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 우리가 행동하고 세계에 참여하는 방법을 아는 인성을 가진 인재 - 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 도서관의 핵심 구성요소로서 사회적 책임과 역할을 하는 인재 - 융합적 창조자, 통찰적 관리자, 데이터 사이언티스트, 서비스 창출기반 요소 제안자, 창조적 기획자, 퍼스트 무버의 역할을 하는 인재 - 리더십과 옹호, 전략기획과 관리, 이용자중심의 서비스 설계와 마케팅, IT와 커뮤니케이션 등 업무의 기초능력을 갖춘 인재 - 4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여 4차 산업혁명 시대에 적합한 도서관 역할과 기능을 재정립하며, 개방형 정보화 거버넌스 체제의 도서관으로 변화하도록 리드하는 인재										
수정 보완 (11)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>최종 도출된 사서의 인재상</th><th>핵심 개념</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 지식정보처리 역량을 갖고, 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재</td><td>실현의지와 실무역량</td></tr> <tr> <td>- 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 도서관의 핵심 구성요소로서 사회적 책임과 역할을 하는 인재</td><td>사회적 책임</td></tr> <tr> <td>- 4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여 4차 산업혁명 시대에 적합한 도서관 역할과 기능을 재정립하며, 개방형 정보화 거버넌스 체제의 도서관으로 변화하도록 리드하는 인재</td><td>변화혁신</td></tr> <tr> <td>- 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 우리가 행동하고 세계에 참여하는 방법을 아는 인성을 가진 인재</td><td>인성</td></tr> </tbody> </table>	최종 도출된 사서의 인재상	핵심 개념	- 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 지식정보처리 역량을 갖고, 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재	실현의지와 실무역량	- 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 도서관의 핵심 구성요소로서 사회적 책임과 역할을 하는 인재	사회적 책임	- 4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여 4차 산업혁명 시대에 적합한 도서관 역할과 기능을 재정립하며, 개방형 정보화 거버넌스 체제의 도서관으로 변화하도록 리드하는 인재	변화혁신	- 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 우리가 행동하고 세계에 참여하는 방법을 아는 인성을 가진 인재	인성
최종 도출된 사서의 인재상	핵심 개념										
- 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 지식정보처리 역량을 갖고, 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무 역량을 갖춘 인재	실현의지와 실무역량										
- 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 도서관의 핵심 구성요소로서 사회적 책임과 역할을 하는 인재	사회적 책임										
- 4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여 4차 산업혁명 시대에 적합한 도서관 역할과 기능을 재정립하며, 개방형 정보화 거버넌스 체제의 도서관으로 변화하도록 리드하는 인재	변화혁신										
- 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 우리가 행동하고 세계에 참여하는 방법을 아는 인성을 가진 인재	인성										

분석대상	도출된 인재상	
	- 인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의융합형 인재	창의융합
	- 시대의 변화를 수용하고 예측하여, 미래를 개척하며, 지속적인 성장이 가능하고 고전적인 틀을 뛰어넘어 새로운 대안을 제시할 수 있는 새로운 지식을 창출하는 인재	지식창출
	- 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 존중하는 의사소통 역량 을 가지며, 열린 마음으로 소통하고 협업하는 인재	소통과 협업
	- 지역, 국가, 세계 공동체의 구성원에게 요구되는 가치와 태도를 가지고 공동체 발전에 적극적으로 참여하는 공동체 역량 을 가진 인재	공동체 의식
	- 자아정체성과 자신감을 가지고 자신의 삶과 진로에 필요한 기초능력과 자질을 갖추어 자기주도적으로 살아갈 수 있는 자기관리역량 을 가진 인재	자기관리
	- 폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 창의적 사고 역량 을 가진 인재	창의적 사고
	- 인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 심미적 감성 역량 을 가진 인재	심미적 감성

위의 인재상에 대해 각계 각층의 전문가들을 대상으로 의견을 수렴하여 사서 인재상을 보완하고자 하였다. 총 6명의 전문가에게 최종적으로 도출된 인재상 뿐만이 아니라, 분석대상과 분석을 기반으로 도출된 중간 과정의 인재상들도 모두 제시하였으며, 본 연구자가 최종적으로 제안하는 인재상의 근거를 제시하였다. 또한 전문가들에게는 전문가 검토과정을 거쳐 점검된 인재상은 전국 이용자 및 사서, 그리고 교수진들을 통해 설문조사를 기반으로 재검토 과정을 거치게 될 것임을 공지하였다.

전문가들의 주요 의견은 첫째, 11개의 인재상은 너무나 많다는 것이다. 다른 분야의 인재상을 보아도 5개 인 것으로 보여지고 있으니 5개 이내로 인재상을 줄이는 것이 좋겠다는 것이다. 둘째, 핵심개념이 중복되는 경향이 있고 너무 많기 때문에 혼란스럽다는 것이며, 핵심 개념대신에 인재상을 넣고, 인재상별 정의를 추가하는 것이 좋겠다는 의견이다. 셋째, 제시된 11개의 인재상의 정의도 중복되는 경향이 있고 이는 그룹핑 해야 하며, 정의를 좀 더 사서

인재상에 맞게 수정보완할 필요가 있다는 의견이다.

이러한 의견을 반영하여 첫째, 유사한 인재상끼리 그룹화를 했다. 그리고 그 그룹들의 대표 인재상을 창의융합형 인재, 인성형 인재, 전문형 인재, 소통형 인재로 하였다. 둘째, 각 인재상 유형별 정의는 하나로 하지 않고, 두세 개의 정의로 해당되는 인재상을 설명할 수 있도록 하였다. 그 결과는 다음 <표 11>과 같다.

5.2 설문조사를 통한 일반인 의견 수렴

설문조사는 사서의 인재상에 대한 의견수렴을 위해 수행되었으며, 사서, 이용자, 문헌정보학과 학생, 전문가들을 대상으로 하되, 불특정 다수를 대상으로 하고 있다. 먼저, 문헌정보과 학부생 및 대학원생, 교수진, 그리고 4천명의 팔로어가 있는 카페에 공지하였으며, 5문항의 비교적 소수의 문항에서 간단한 인적사항과 인재상에 대한 동의도를 측정하였다(<표 12> 참조).

〈표 11〉 전문가 의견을 기반으로 수정보완된 사서의 인재상

인재상	인재상 유형별 정의
창의융합형 인재	- 4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여, 변화하는 시대에 적합한 도서관의 역할과 기능을 재정립하며, 개방형 정보화 거버넌스 체제의 도서관으로 변화하도록 리드하는 인재 - 폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 창의적 사고 역량을 가진 인재 - 인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의융합형 인재
인성형 인재	- 인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 심미적 감성 역량을 가진 인재 - 마음챙김(Mindfulness), 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 행동하고 세계에 참여하는 방법을 아는 인성을 가진 인재
전문형 인재	- 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 실무역량을 갖추고 사회적 책임과 역할을 하는 인재 - 문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 지식정보처리 역량을 갖고, 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무역량을 갖춘 인재 - 시대의 변화를 수용하면서도 미래 수요를 예측하고 개척하여 지속적으로 성장하고, 고전적인 틀을 뛰어넘어 새로운 대안을 제시할 수 있는 새로운 지식을 창출하는 인재
소통형 인재	- 세상을 읽는 통찰력과 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 잠재된 요구를 파악하는 의사소통 역량을 가지며, 열린 마음으로 소통하고 협업하는 인재 - 지역, 국가, 세계 공동체의 구성원에게 요구되는 가치와 태도를 가지고 공동체 발전에 적극적으로 참여하는 공동체 역량을 가진 인재

〈표 12〉 설문내용 및 구조도

설문내용	- 신분(도서관이용자, 사서, 교수)	- 단순히 교차분석을 위한 최소한의 정보
	- 인재상의 필요성	- 5-Likert
	- 인재상이 필요한 이유(6개의 지문 제공)	- 5-Likert
	- 인재상의 적절성 (4개의 인재상 제공) (4개의 인재상별 2-3개의 정의 제공)	- 5-Likert
	- 인재상에 맞는 사서의 핵심역량 및 능력논의 필요성	- 5-Likert
	- 기타 인재상과 관련된 의견	- 자유 기술

5.2.1 인재상의 필요성과 그 이유에 대한 동의도

사서 인재상 정립 및 인재상에 따른 핵심 역량, 능력 재논의 필요성에 대해 질문하였으며, 응답자의 82.5%가 사서의 인재상은 정립될 필요가 있다고 응답하였고, 사서의 인재상에 대한 재논의가 필요하다고 78.7%가 응답하였다.

사실 사서의 인재상은 공론화 된 적이 없으며, 선행연구에서 살펴본바와 같이 연구자들의 논문에서 언급되는 정도였다. 도서관협회나 한국문헌정보학교수협의회 등에서 공론화된 사서의 인재상을 공동적으로 제시하고 이러한 인재상을 실현하기 위한 방안들이 나와야 할 것이다 (〈표 13〉 참조).

〈표 13〉 사서인재상 정립 및 인재상에 따른 핵심 역량, 능력 재논의 필요성

구분	전혀 필요하지 않다		필요하지 않다		보통		조금 필요하다		매우 필요하다		M	Std
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
사서 인재상 정립 필요성	0	0	5	3.2	22	14.1	55	35.4	73	47.1	4.27	0.822
사서의 인재상 재논의 여부	0	0	8	5.2	25	16.1	68	43.9	54	34.8	4.08	0.845

한편, 인재상이 필요하다고 생각하는 이유에 대해 사서의 인재상 수립은 사서 양성 교육과정의 방향성을 제시하고(4.34), 사서의 인재상은 사서의 역량을 설정하는 기본이며(4.25), 사서단체의 공동의 인재상을 제시 및 공유(3.97)를 위해 필요하다고 하였으며, 전체적으로 제시된 이유에 대해 4점 가까운 동의도를 보여 주

었다(〈표 14〉 참조).

기타 의견에도 많은 의견이 있었으며, 반드시 사서의 인재상은 정립이 되어야 하고, 도서관 관중별로 인재상이 수립되어야 하며, 이는 서비스의 질을 높이고 사서의 전문성을 강화하기 위해 필요하다는 의견이 많이 나타났다(〈표 15〉 참조).

〈표 14〉 인재상이 필요한 이유

구분	전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		조금 그렇다		매우 그렇다		M	Std
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
특정 조직의 바람직한 조직구성원에 대한 이미지 정립	5	3.2	11	7.1	23	14.8	66	42.6	50	32.3	3.94	1.024
사서단체의 공동의 인재상을 제시 및 공유	4	2.6	9	5.8	24	15.5	69	44.5	49	31.6	3.97	0.97
도서관 및 대학에서 채용이나 입학 시 요구하는 인재상 제시	6	3.9	15	9.7	41	26.5	55	35.5	38	24.5	3.67	1.07
사서의 인재상은 사서의 역량을 설정하는 기본	4	2.6	7	4.5	16	10.3	47	30.3	81	52.3	4.25	0.991
사서 양성 교육과정의 방향성 제시	2	1.3	4	2.6	13	8.4	56	36.1	80	51.6	4.34	0.841

〈표 15〉 사서인재상 정립 및 인재상에 대한 기타의견

- 인재상이 있다면 자신의 목표를 세우는데 조금 더 도움이 된다고 생각합니다. 미술도서관, 과학도서관, 의학도서관, 법률도서관, 대학교서관 다양하고 전문적인 도서관이 있는 만큼 각 도서관에 알맞게 차별화된 인재상이 하나씩 있으면 좋겠다.
- 전문가의 역량과 수준을 높인다면 이용자들이 불편함이 없고 국민들의 지식수준과 정서안정에 두루 미치는 영향이 클 것으로 생각된다.
- 바람직한 사회 실현을 위한 가장 기초적인 토대이다.
- 전문성 제고를 위해서도 필요해 보인다.
- 정치적으로 편향되지 않고 중립적이고 공정한 이미지의 인재상이 필요하다고 생각한다.

5.2.2 제시된 인재상에 대한 동의도

한편, 본 연구에서는 사서의 인재상을 창의 융합형 인재, 인성형 인재, 전문형 인재, 소통형 인재 등으로 제안하였으며, 각각의 인재상에 대한 동의정도를 질의하였다. 그 결과, 소통형 인재는 4.51, 전문형 인재는 4.45, 인성형 인재는 4.27, 창의융합형 인재는 4.07로 상당히 높은 동의도를 나타냈다. 따라서 대분류의 사서의 인재상의 제시는 적절했다고 판단할 수 있다. 그 외 인재상으로 자연형 인재, 적극형 인재, 올바른 인재, 협동형 인재 등이 기타 의견으로 제시되기도 했다(〈표 16〉 참조).

위 대그룹의 각 인재상별로 세부 인재상에 대한 동의도를 질의하였다. 먼저, 창의융합형 인재의 경우 세 개의 인재상을 제시하고 하였으며, 모두 평균 4.1 이상의 높은 동의도를 보여 주었으며, 그 중 폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 창의적 사고 역량을 가진 인재가 4.25로 가장 높게 나타났다.

인성형 인재의 경우 2개가 제시되었으며, 인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 심미적 감성 역량을 가진 인재가 4.33으로 높게

나타났다.

전문형 인재의 경우 3개의 세부 인재상이 제시되었으며, 세 개 모두 4.3 이상의 높은 동의도를 보여 주었다. 특히 도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 실무역량을 갖추고 사회적 책임과 역할을 하는 인재상은 4.52로 전체 세부 인재상에서 가장 높은 동의도를 보여 주었다.

소통형 인재의 경우 2개의 세부 인재상을 제시하였으며, 모두 4.2 이상의 높은 동의도를 보여 주었고, 특히, 세상을 읽는 통찰력과 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 잠재된 요구를 파악하는 의사소통 역량을 가지며, 열린 마음으로 소통하고 협업하는 인재상은 4.4의 동의도를 나타냈다(〈표 17〉 참조).

5.3 사서의 인재상(안) 제안

본 연구에서는 아직까지 공론화 되지 못하고 있는 사서의 인재상을 지면을 통해 공개적으로 제안하고 있다. 사서의 인재상 도출체계를 거쳐 본 연구에서는 사서의 인재상으로 창의융합

〈표 16〉 대 구분의 사서의 인재상에 대한 동의정도

구분	전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		조금 그렇다		매우 그렇다		M	Std
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
창의융합형 인재	1	0.6	9	5.8	36	23.2	41	26.5	68	43.9	4.07	0.981
인성형 인재	1	0.6	3	1.9	16	10.3	65	41.9	70	45.2	4.29	0.781
전문형 인재	0	0	3	1.9	18	44.6	41	26.5	93	60	4.45	0.774
소통형 인재	2	1.2	1	0.6	10	6.5	44	28.4	98	63.2	4.51	0.759

〈표 17〉 사서의 인재상에 대한 동의정도

구분		전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		조금 그렇다		매우 그렇다		M	Std
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
창의 융합형 인재상	4차산업혁명 환경에 대응할 수 있는 새로운 도서관 선도전략을 마련하여, 변화하는 시대에 적합한 도서관의 역할과 기능을 재정립하며, 개방형 정보화 거버넌스 체제의 도서관으로 변화하도록 리드하는 인재	1	0.6	4	2.6	28	18.1	55	35.5	67	43.2	4.18	0.864
	폭넓은 기초 지식을 바탕으로 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용하여 새로운 것을 창출하는 창의적 사고 역량을 가진 인재	2	1.3	2	1.3	23	14.8	57	36.8	71	45.8	4.25	0.848
	인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 가치를 창조할 수 있는 창의융합형 인재	1	0.6	4	2.6	32	20.6	51	32.9	67	43.2	4.16	0.884
인성형 인재상	인간에 대한 공감적 이해와 문화적 감수성을 바탕으로 삶의 의미와 가치를 발견하고 향유하는 심미적 감성 역량을 가진 인재	1	0.6	1	0.6	21	13.5	54	34.8	78	50.3	4.33	0.784
	마음챙김, 호기심, 용기, 회복탄력성, 윤리성, 리더십 등으로 행동하고 세계에 참여하는 방법을 아는 인성을 가진 인재	1	0.6	3	1.9	27	17.4	63	40.6	61	39.4	4.16	0.826
전문형 인재상	도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하기 위한 실무역량을 갖추고 사회적 책임과 역할을 하는 인재	1	0.6	1	0.6	12	7.7	43	27.7	98	63.2	4.52	0.724
	문제를 합리적으로 해결하기 위하여 다양한 영역의 지식과 정보를 처리하고 활용할 수 있는 지식정보처리 역량을 갖고 세상과 사람들에게 관심을 가진 도서관의 가치를 적극적으로 실현할 의지와 실무역량을 갖춘 인재	1	0.6	0	0	16	10.3	49	31.6	89	57.4	4.45	0.731
	시대의 변화를 수용하면서도 미래 수요를 예측하고 개척하여 지속적으로 성장하고, 고전적인 틀을 뛰어넘어 새로운 대안을 제시할 수 있는 새로운 지식을 창출하는 인재	2	1.3	2	1.3	28	18.1	37	23.9	86	55.5	4.31	0.901
소통형 인재상	세상을 읽는 통찰력과 다양한 상황에서 자신의 생각과 감정을 효과적으로 표현하고 다른 사람의 의견을 경청하며 잠재된 요구를 파악하는 의사소통 역량을 가지며, 열린 마음으로 소통하고 협업하는 인재	0	0	3	1.9	18	11.6	48	31.0	86	55.5	4.4	0.77
	지역, 국가, 세계 공동체의 구성원에게 요구되는 가치와 태도를 가지고 공동체 발전에 적극적으로 참여하는 공동체 역량을 가진 인재	0	0	5	3.2	23	14.8	63	40.6	64	41.3	4.2	0.809

형 인재, 인성형 인재, 전문형 인재, 소통형 인재상을 제안하였다. 4차 산업혁명 시대 특성, PEST 분석을 기반으로 한 분석결과, 각분야 인재상, 사서에게 요구되는 역량, 사서에게 요구되는 책무 등을 총체적으로 참고하여 제안된 것이다.

6. 결론 및 제언

이복자 등(2012)은 인재란 조직의 리더로 성장할 수 있는 재원으로서 건전하고 바람직한 방향으로 미래사회를 이끌어 갈 수 있는 리더십 역량을 갖춘 차세대 리더라고 규정하였다. 사서는 전문성을 갖춘 도서관계와 지식문화기반 국가사회를 이룩할 인재라고 할 수 있다. 사서는 국가, 사회, 조직, 개인의 효율적 목표달성과 성과창출을 위하여 필요한 가치와 능력 또는 이를 가진 사람으로, 전문성을 기반으로 지식문화기반 국가사회를 이룩하는데 핵심적이 역할을 하는 사람이다.

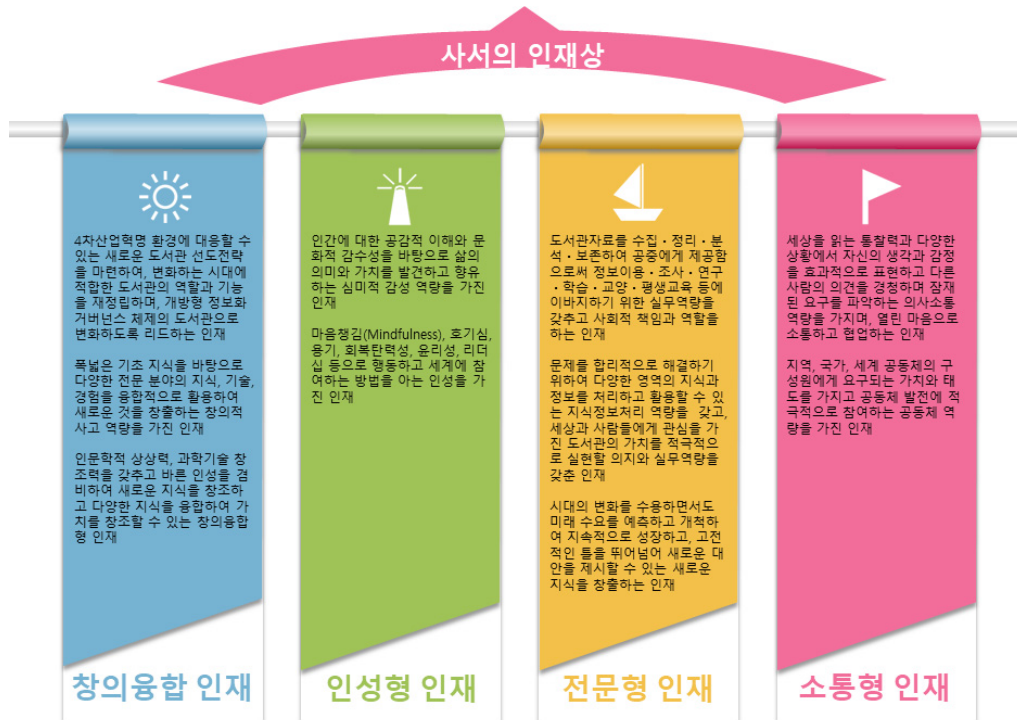
인재상의 바른 설정이 중요한 이유는 조직 외부의 사람들은 특정 조직의 이미지를 조직구성원의 이미지와 동일시하는 경우가 많기 때문이다. 인재상의 도출은 특정인을 기준으로 하여서는 안 되며 환경, 조직, 구성원, 직무 등 다양한 요인을 종합적으로 고려하여야 한다.

본 연구에서는 사서의 인재상을 도출하기 위해 도서관계를 포함하여 사회 각 분야에서 제시된 인재상, 역량, 사서의 역할, 사서직무개발, PEST 분석 등을 수행하였다. 각 영역에서 도출된 인재상은 실무역량을 갖춘 인재, 미래형 인재, 창의·협력·공감적 인재, 창의융합형 인

재, 소통하고 협업하는 인재, 새로운 지식을 창출하는 인재, 자기관리역량을 가진 인재, 지식정보처리 역량을 가진 인재, 창의적 사고 역량을 가진 인재, 심미적 감성 역량을 가진 인재, 의사소통 역량을 가진 인재, 공동체 역량을 가진 인재, 인성을 가진 인재, 사회적 책임과 역할을 하는 인재, 업무의 기초능력을 갖춘 인재, 변화를 리드하는 인재 등 총 11개의 인재상이다. 이렇게 1차적으로 도출된 인재상을 기반으로 교육전문가, 도서관 현장 전문가, 인재상 전문가 등과 포커스 그룹 인터뷰를 하였으며, 전문가 면담 결과 4개의 인재상으로 축약되었고, 각 인재상 유형별 정의가 정리되었다. 4개의 인재상 및 인재상별 정의에 대해 일반 이용자, 사서, 학생들을 대상으로 설문문을 진행하였으며, 인재상의 필요성, 인재상이 필요한 이유, 제시된 인재상에 대한 동의도, 인재상의 정의에 대한 동의도 등을 질의하였다.

설문분석결과, 전문가 면담내용, 그리고 문헌조사결과를 종합적으로 분석함에 있어, 본 연구는 사서의 인재상은 지식정보유통 측면에서 국가 및 사회의 발전을 지원하는 도서관에서 근무하는 사서는 소속 도서관이 가지고 있는 모든 역량과 자원을 활용함으로써 국민의 정보복지에 기여하고, 결과적으로 국가의 경쟁력으로 이어질 수 있게 하는 측면에서 접근하였으며, 최종적으로 창의융합형 인재, 인성형 인재, 전문형 인재, 소통형 인재 등 4개의 사서인재상을 제안하였다(〈그림 3〉 참조).

본 연구에서 도출된 인재상이 우리나라의 대표적인 사서 인재상이 되기는 어려울 것이다. 그러나 본 연구에서 도출된 인재상에 대해 학계에서의 논의, 도서관계 및 관련 단체에서의



〈그림 3〉 사서의 인재상

논의 등을 거쳐 발전적으로 정착되어야 할 것이다. 즉 본 연구는 설문조사를 기반으로 본 연구자가 제시한 인재상 영역들에 대해 동의를 받는 것에 그쳤다고 볼 수 있으며, 이러한 단점과 한계를 보완하기 위해서는 근현대 도서관사상가, 도서관이론가의 학술적, 이론적 체계를 반영하고, 이에 대해 국내 전문가들(상당한 경력의 문헌정보학자 및 이 문제에 오랜 문제의식을 가지고 연구를 한 정년 교수, 일선에 현장

을 이끄는 사서직 관장 및 베테랑 사서, 국립중앙도서관 및 한국도서관협회의 책임자 및 사서교육 담당자 등)을 대상으로 심층인터뷰 또는 델파이기법으로 집단 지성을 거쳐, 사서의 인재상을 다시 한번 검증하는 과정이 필요하다고 본다. 이렇게 인재상이 정립이 되면, 한 단계 더 나아가 핵심역량 및 교육과정에 대한 재정립이 필요하며, 이는 후속연구로서 진행되기를 바라는 마음이다.

참 고 문 헌

- [1] 강주연, 박태연, 김진, 이정민, 오효정 (2018). 4차 산업혁명 시대 도서관의 미래상에 대한 이용자 인식조사: 사서와의 비교를 통해. 한국비블리아학회지, 29(1), 125-152.
- [2] 국립중앙도서관 (2007). NCS 문헌정보학 직무수행능력.
- [3] 국립중앙도서관 (2010). 사서교육훈련시스템 및 시설공간 개선에 관한 연구.
- [4] 권용수 (2017). [일본] 지식재산전략본부, 디지털 아카이브 구축, 공유, 활용 가이드라인 공개. 저작권 동향, 2017(10), 1-3.
- [5] 김귀영, 박수연 (2011). 서울시 인재상 및 역량체계 재설계 방안. 서울: 서울연구원.
- [6] 김규원 (2015). 미래의 대학교육과 인재상. 사회사상과 문화, 18(2), 287-323.
- [7] 김병수 (2015). 한의사 직능수행을 위한 대학교육에서 추구하는 한의사 인재상에 대한 논의. 동의생리병리학회지, 29(3), 256-266.
- [8] 김영배 (2004). 바람직한 기업의 인재상. 대학교육, 130, 48-53.
- [9] 김용석 (2020). 인공지능 시대의 창의적 인재상. 전자공학지, 47(10), 17-18.
- [10] 김정희, 오동근, 김영준 (2014). 융복합 디자인학과의 선발인재상 도출방법에 대한 연구: UX 특성화 프로그램의 선발인재상 도출 사례를 중심으로. 디자인융복합연구, 13(3), 157-172.
- [11] 김태영, 박태연, 양동민, 오효정 (2017). 도서관에서의 스마트 디바이스 활용 현황분석 및 서비스 적용방안. 한국문헌정보학회지, 51(4), 203-226.
- [12] 김형준 (2003). 삼성의 인재상 대학교육, 9/10월호, 85-88.
- [13] 노동조, 손태익 (2016). 사물인터넷(IoT) 기반의 대학도서관 서비스에 관한 연구. 한국비블리아학회지, 27(4), 301-320.
- [14] 노영희 (2016). 도서관의 디지털화 수준 평가항목 개발에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 50(2), 47-75.
- [15] 노영희, 신영지 (2016). 문헌정보학과의 인재상 및 전공역량 설정에 관한 연구. 한국비블리아학회지, 27(4), 21-62.
- [16] 노영희, 안인자, 최상기 (2012). 한국문헌정보학 교과과정 운영모형 및 표준교과목 개발에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 46(2), 55-82.
- [17] 다니엘 핑크 (2008). 새로운 미래가 온다(A Whole New Mind). 서울: 한국경제신문.
- [18] 도서관법 (2016). 법률 제13960호.
- [19] 문희강, 이윤정, 이민성 (2010). 보문: 서울지역 의류학 전공 대학생들의 진로결정수준에 관한 연구. 한국의류학회지, 34(11), 1870-1879.
- [20] 박가열, 천영민, 홍성민, 손양수 (2016). 기술변화에 따른 일자리 영향 연구. 한국고용정보원.

- [21] 박규원 (2003). 선진기업이 바라는 21세기 인재상. *대학교육*, 11/12월호, 82-87.
- [22] 박옥남 (2018). 4차 산업혁명 시대의 도서관 변화와 사서교육 방향에 대한 고찰. *한국문헌정보학회지*, 52(1), 285-311.
- [23] 박원우, 권석균 (1996). 인사·조직: 인재상 정립의 방법과 내용: 한국기업의 사례를 중심으로. *춘계학술연구발표회 발표논문집*, 243-275.
- [24] 박태연, 강주연, 김용, 김태경, 오효정 (2018). 4차 산업혁명 시대 도서관의 미래상에 대한 사서 인식조사. *한국문헌정보학회지*, 52(1), 203-229.
- [25] 손동연, 강태영 (2015). 융복합 교육의 중요성과 미래 인재상. *기계저널*, 55(1), 32-35.
- [26] 신윤희 (2005). 주요 산업체가 바라는 미래 실과교육의 전개방안. *실과교육연구*, 11(1), 39-50.
- [27] 안승준 (1999). 디지털 시대, 기업의 새로운 인재상. *대학교육*, 102권, 20-26.
- [28] 안인자, 황금숙, 노영희 (2008). 직무분석을 통한 국립중앙도서관사서의 핵심업무 및 전문사서 유형 개발에 관한 연구. *정보관리학회지*, 25(1), 129-148.
- [29] 안중배 (2017). 4차 산업혁명에서의 교육 패러다임의 변화. *미디어와 교육*, 7(1), 21-34.
- [30] 양영철 (2017). 정부의 권한이관 거부 근거에 관한 실증적 연구: 제주특별자치도 10년간 권한이관 사례를 중심으로. *한국사회와 행정연구*, 28(2), 171-194.
- [31] 유태용, 김영주, 김현욱, 박혜진, 심윤희, 김정수, 김사라, 김솔이, 안여명 (2008). 국내기업 인재상의 내용분석. *한국심리학회 학술대회 자료집*, 2008(1), 264-265.
- [32] 윤종규 (2004). 기업이 요구하는 바람직한 인재상. *대학교육*, 131, 44-49.
- [33] 이경호 (2019). 교사학습공동체에서의 교사리더십 개발 방안 탐색. *교육정치학연구*, 26(1), 111-132.
- [34] 이명희 (2012). 대학생의 핵심역량 강화를 위한 독서지도 과목 개발에 관한 연구. *한국문헌정보학회지*, 46(3), 79-102.
- [35] 이복자, 명승환, 김상흠 (2012). 스마트사회의 인재적 특성, 정보화 역량, 사회적 네트워크의 관계성에 관한 탐색적 연구. *한국지역정보학회지*, 15(1), 121-146.
- [36] 이상복 (2010). 사서교육훈련시스템 및 시설공간 개선에 관한 연구. *국립중앙도서관*.
- [37] 이승철 (2004). 기업이 바라는 인재상과 그 실현 방안. *대학교육*, 129권, 56-63.
- [38] 이은영 (2012). 기록관리전문직의 핵심역량에 관한 인식 연구. *한국기록관리학회지*, 12(1), 117-139.
- [39] 이임정, 진정오, 윤관호 (2006). 우리나라 기업이 선호하는 인재상에 관한 연구. *경영교육저널*, 10, 71-102.
- [40] 이장익 (2012). 대학입학 전형제도 유형과 대학생 핵심역량에 대한 연구. *농업교육과 인적자원개발*, 44(2), 73-96.
- [41] 이재범, 이준호 (2008). 인터넷 기업에서 요구하는 전문인재상. *정보과학회지*, 26(2), 16-21.
- [42] 이재호 (2017). 4차 산업혁명 시대 미래 교육 정책 연구. *한국과학창의재단*.
- [43] 이재호, 장준형 (2018). 지능정보 핵심인재상 정립 연구. *창의정보문화연구*, 4(2), 135-142.

- [44] 이재호, 진석연, 신현경 (2016). ICT기반 창의인재상 정립에 관한 연구. 인터넷정보학회논문지, 17(4), 141-150.
- [45] 이종창, 권나현 (2017). 역량기반 사서계속교육을 위한 핵심역량지표 및 콘텐츠개발. 한국문헌정보학회지, 51(2), 207-235.
- [46] 이창훈, 안계원 (2016). 경찰 채용 및 교육·훈련 개선 방향모색을 위한 한국과 일본 경찰의 인재상 비교연구. 경찰학논총, 11(2), 9-50.
- [47] 이호신 (2016). 공연예술기록의 정리와 기술에 관한 담론: 출처중심주의와 원질서 유지의 원칙을 중심으로. 한국기록관리학회지, 16(1), 151-174.
- [48] 장종원 (2020). 역량중심 인재상 수립에 기반한 미래 핵심역량 탐색: 동양문화학과를 중심으로. 수산해양교육연구, 32(3), 855-865.
- [49] 정민경, 권선영 (2014). 도서관의 시맨틱 기반 사물인터넷(IoT) 적용에 관한 연구. 한국도서관·정보학회지, 45(2), 235-260.
- [50] 조현양, 김홍렬, 류희경 (2014). 공공도서관의 직무분석에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 48(2), 5-23.
- [51] 최상덕, 서영인, 황은희, 최영섭, 장상현, 김영철, 김경은, 김은하 (2013). 미래 인재 양성을 위한 핵심역량 교육 및 혁신적 학습생태계 구축(Ⅰ)(RR2013-20). 한국교육개발원.
- [52] 최재식, 고유흠 (2012). 실무형 지식재산 인재상 정립 및 현장형 지식재산 교육프로그램(클리닉) 실시 방안에 대한 연구. 한국지식재산연구원.
- [53] 통계분류포털 (2018). 한국표준직업분류.
출처: https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/index.jsp#
- [54] 한국과학기술원 미래전략연구센터 (2017). 대한민국 국가미래교육전략. 서울: 김영사.
- [55] 한국도서관협회 (2015). 국립사서교육원 설립을 위한 사전연구. 서울: 국립중앙도서관.
- [56] 한국산업인력공단 (2018). 국가직무능력표준.
출처: <https://www.ncs.go.kr/unity/th03/ncsResultSearch.do>
- [57] 한기순, 안동근 (2018a). 제4차 산업혁명시대 과학영재교육의 인재상 및 방향성 탐색. 영재와 영재교육, 16(4), 5-27.
- [58] 한기순, 안동근 (2018b). 미래사회 핵심역량 개념의 네트워크 구조 탐색. 영재교육연구, 28(3), 289-306.
- [59] 한희정, 김건, 박태연, 이정은, 윤은하 (2019). 영구기록물관리 법제도에 관한 연구: 중국, 독일, 러시아를 중심으로. 한국비블리아학회지, 30(2), 211-243.
- [60] 행정자치부 (2017). 2017년 업무 추진계획.
- [61] 홍성민, 김형주, 조가원, 박기범, 김선우, 정재호 (2013). 미래 과학기술 인재상과 이공계대학 지원 정책의 전환방향. 정책연구, 1-249.

- [62] 황금숙, 안인자, 이재권, 노영희 (2008). 직무분석을 통한 공공도서관 사서 직무에 관한 연구. 한국 도서관·정보학회지, 39(2), 407-427.
- [63] 황상민, 권태연 (2012). 조직에서 채용하고 싶어 하는 인재의 특성: 한국 사람들이 생각하는 조직의 인재상. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(1), 59-83.
- [64] American Library Association (2009). ALA's Core Competences of Librarianship. Available: <http://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.educationcareers/files/content/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf>
- [65] American Library Association. (ALA) (2009). ALA's Core Competences of Librarianship.
- [66] Boyatzis, Richard, E. (1982). The competent manager: A model for effective performance. John Wiley & Sons.
- [67] Canadian Association of Research Libraries (2010). Core competencies for 21st Century CARL Librarianship. Canadian Association of Research Libraries.
- [68] Chartered Institute of Library and Information Professionals: CILIP. (2013).
- [69] Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation. Retrieved September, 7.
- [70] Klaus Schwab (2016). Shock of the Fourth Industrial Revolution: Opportunities and Threats of the Scientific and Technological Revolution. Seoul: Next wave media.
- [71] McKinsey (2018). SKILL SHIFT_Automation and the future of the workforce. McKinsey
- [72] Online Computer Library Center (OCLC) WebJunction. (2014). Competency Index for the Library Field 2014. Seattle, WA: WebJunction.
Available: [http://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20\(2014\).pdf](http://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20(2014).pdf)
- [73] Tom Popomaronis (2019). Here's how many Google interviews it takes to hire a Googler.
- [74] World Economic Forum (2016). The Future of Jobs - Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, Executive Summary. World Economic Forum.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- [1] Gang, Ju-Yeon, Park, Tae-Yeon, Kim, Geon, Lee, Jeong-Min, & Oh, Hyo-Jung (2018). A study on the users perception about the future of libraries in the era of the 4th industrial revolution: comparing with librarians. Journal of the Korean Bibliology Society for Library and Information Science, 29(1), 125-152.

- [2] National Library of Korea (2007). NCS Literature Informatics Job Performance.
- [3] National Library of Korea (2010). A study on the improvement of librarian education and training system and facility space.
- [4] Kwon, Yong-Soo (2017). [Japan] Intellectual property strategy headquarters reveals Guidelines for building, sharing, and utilization digital archives. Copyright Trends, 2017(10), 1-3.
- [5] Kim, Gui-Young & Park, Su-Yeon (2011). Redesign of a desirable public officials image and the competency framework in Seoul Metropolitan Government. The Seoul Institute Policy Reports, 1-124.
- [6] Kim, Gyu-Won (2015). Higher education and the type of talented people in the future: A discourse on the shift towards the education-for-all-the-talented regime. Journal of Social Thoughts and Culture, 18(2), 287-323.
- [7] Kim, Byoung-Soo (2015). Concept of talent on the doctor of Korean medicine to pursue university. Korean Journal of Oriental Physiology & Pathology, 29(3), 256-266.
- [8] Kim, Yeong-Bae (2004). Desirable corporate talent award. Higher education, 130, 48-53.
- [9] Kim, Yong-Seok (2020). Creative talent award in the age of artificial intelligence. The Magazine of the IEEE, 47(10), 17-18.
- [10] Kim, Jhong-Hee, Oh, Dong-Keun, & Kim, Young-Jun (2014). Study on competency modeling for interdisciplinary design department student selection: focusing on UX-specialized design program. Design convergence study, 13(3), 157-172.
- [11] Kim Tae-Young, Park, Tae-Yeon, Yang, Dong-Min, & Oh, Hyo-Jung (2017). A study on the current status and application strategies of the smart devices in the library. Journal of the Korean Library and Information Science Society, 51(4), 203-226.
- [12] Kim, Hyeong-Jun (2003). Samsung's talent award. Higher Education, 9/10 issue, 85-88.
- [13] Noh, Dong-Jo & Son, Tae-Ik (2016). A study on the internet of things services in university libraries focused on s university library. Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science, 27(4), 301-320.
- [14] Noh, Young-Hee (2016). A study on developing the evaluation items for estimating the digitization level of libraries. Journal of the Korean Library and Information Science Society, 50(2), 47-75.
- [15] Noh, Young-Hee, & Shin, Young-Ji (2016). A study on developing the talent model and major competence of the LIS. Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science, 27(4), 21-62.
- [16] Noh, Young-Hee, Ahn, In-Ja, & Choi, Sang-Ki (2012). A study of the curriculum operating

- model and standard courses for library & information science in Korea. Journal of the Korean Library and Information Science Society, 46(2), 55-82.
- [17] Daniel Pink (2008). A Whole New Mind. Seoul: The Korea Economic Daily.
- [18] Library Law (2016). Section No13960.
- [19] Moon, Hee-Kang, Lee, Yoon-Jung, & Lee, Min-Sun (2010). Transactions: career decision level of clothing and textile major college students in Seoul area. Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles, 34(11), 1870-1879.
- [20] Park, Ga-Yeol, Chun, Young-Min, Hong, Sung-Min, & Son, Yang-Su (2016). A Study on the Effect of Job on Technology Changes, Korea Employment Information Service.
- [21] Park, Kyu-Won (2003). 21st century talent award desired by advanced companies. Higher Education, 11/12 issue, 82-87.
- [22] Park, Ok-Nam (2018). A study on the changes of libraries and directions of librarian education in the era of the fourth industrial revolution. Journal of the Korean Library and Information Science Society, 52(1), 285-311.
- [23] Park, Won-Woo & Kwun, Seog-Kyeun (1996). Personnel management and organization: methods and contents for establishing human resources: focused on the cases of Korean enterprises. Proceedings of the Spring Conference, 243-275
- [24] Park, Tae-Yion, Gang, Ju-Yeon, Kim, Yong, Kim, Tae-Kyoung, & Oh, Hyo-Jung (2018). A study on the librarians' perception about the future of libraries in the era of the 4th industrial revolution. Journal of the Korean Library and Information Science Society, 52(1), 203-229.
- [25] Son, Dong-Yeon & Kang, Tae-Young (2015). The importance of convergence education and future talent award. The Korean Society of Mechanical Engineers, 55(1), 32-35.
- [26] Shin, Yun-Ho (2005). A comparison between the objectives of practical arts education and the leading companies' desired manpower type. Journal of Korean Practical Arts Education, 11(1), 39-50.
- [27] Ahn, Seung-Jun (1999). Digital age, enterprise's new talent award. Higher Education, 102, 20-26.
- [28] Ahn, In-Ja, Hoang, Gum-Sook, & Noh, Young-Hee (2008). A study on analyzing out the key tasks and developing the professional type of national librarians through job analysis. Journal of the Korean Society for Information Management, 25(1), 129-148.
- [29] Ahn, Jong-Bae (2017). Changes in the education paradigm in the fourth industrial revolution. Media & Education, 7(1), 21-34.

- [30] Yang, Young-Chul (2017). An empirical study on the refusal cases of central government' authorities transfer to local government: Focus on Jeju special self-governing province. *Korean Society and Public Administration*, 28(2), 171-194.
- [31] Yoo, Tae-Yong, Kim, Young-Ju, Kim, Hyun-Wook, Park, Hye-Jin, Shim, Yoon-Hee, Kim, Jung-Soo, Kim, Sa-Rah, Kim, Sol-Yi, & Ahn, Yeo-Myeong (2008). The content analysis of desirable talent in Korean companies. *The Korean Psychological Association*, 2008(1), 264-265.
- [32] Yun, Jong-Gyu (2004). The desired talent demanded by the enterprise. *Higher education*, 131, 44-49.
- [33] Lee, Kyoung-Ho (2019). A study on the development of teacher leadership in the teacher learning communities. *The Politics of Education*, 26(1), 111-132.
- [34] Lee, Myeong-Hee (2012). Development of the reading guidance course for strengthening core competencies among college students. *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 46(3), 79-102.
- [35] Lee, Bok-Ja, Myeong, Seung-Hwan, & Kim, Sang-Heum (2012). An exploratory study on the relationship among talent characteristics, information capability, and social network. *Journal of Korean Association For Regional Information Society*, 15(1), 121-146.
- [36] Ree, Sang-Bok (2010). A study on the improvement of education and training system and facilities space for librarians. *National Library of Korea*.
- [37] Lee, Seung-Chul (2004). Talent awards desired by the company and their realization plans. *Higher Education*, 129, 56-63.
- [38] Lee, Eun-Young (2012). A study on core competencies of archivists & records managers. *Journal of Korean Society of Archives and Records Management*, 12(1), 117-139.
- [39] Lee, Lim-Jung, Jin, Jeong-Oh, & Yoon, Kwan-Ho (2006). A study on the characteristics of human resources required in Korean companies. *Korean Business Education Review*, 10, 71-102.
- [40] Lee, Jang-Ik (2012). A study on university students' essential skills and university admission methods. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 44(2), 73-96.
- [41] Lee, Jae-Bum & Lee, Joon-Ho. (2008). What are required qualities for employees at the Internet business companies? *Communications of the Korean Institute of Information Scientists and Engineers*, 26(2), 16-21.
- [42] Lee, Jae-Ho (2017). A study on the future education policy in the fourth industrial revolution. *Korea Foundation for the Advancement of Science and Creativity*.

- [43] Lee, Jae-Ho & Jang, Jun-Hyung (2018). A study on the concept of the talented people for intelligence and information society. *Journal of Creative Information Culture*, 4(2), 135-142.
- [44] Lee, Jae-Ho, Jin, Suk-Un, & Shin, Hyun-Kyung (2016). Establishing the concept of ICT-based creative talented persons. *Journal of Internet Computing and Services*, 17(4), 141-150.
- [45] Yi, Jong-Chang & Kwon, Nah-Yun (2017). Developing a competency-based continuing education program for library and information professions based on the National Competency Standards (NCS). *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 51(2), 207-235.
- [46] Lee, Chang-Hun & Ahn, Gye-Won (2016). A comparative study on police competency between South Korea and Japan: implications for selection, education and training. *The Police Science Journal*, 11(2), 9-50.
- [47] Lee, Ho-Sin (2016). A discourse on the arrangement and description of performing arts records: focusing on the principle of respect for provenance and retention of the original order. *Journal of Korean Society of Archives and Records Management*, 16(1), 151-174.
- [48] Jang, Jong-Won (2020). A study on the exploring future core competencies based on competency-based talent establishment: focusing on the department of asian culture. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 32(3), 855-865
- [49] Jung, Min-Kyung & Kwon, Sun-Young (2014). A study on internet of things based on semantic for library. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 45(2), 235-260.
- [50] Cho, Hyun-Yang, Kim, Hong-Ryul, & Ryu, Hee-Kyeong (2014). A study on the task analysis of public libraries in Korea. *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 48(2), 5-23.
- [51] Choi, Sang-Duk, Seo, Young-In, Hwang, Eun-Hee, Choi, Yeong-Sub, Jang, Sang-Hyeon, Kim, Young-Chul, Kim, Kyung-Eun, & Kim, Eun-Ha (2013). Education of core competencies and establishment of innovative learning ecosystem to foster future talent(I)(RR2013-20). Korean Educational Development Institute.
- [52] Choi, Jae-Sik & Ko, You-Heum (2012). A Study on the Establishment of Practical Intellectual Property Talent Award and Implementation of Field Intellectual Property Education Program (Clinic). Korea Institute of Intellectual Property.
- [53] Statistics Classification Portal (2018). Korean Standard Occupation Classification. Available: https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/index.jsp#
- [54] Korea Advanced Institute for Science and Technology (2017). National Future Education

- Strategy of Korea. Seoul: Gimmyoung.
- [55] Korea Library Association (2015). A Study on the Establishment of the National Academy of librarians. Seoul: National Library of Korea.
- [56] Human Resources Development Service of Korea (2018). National Competency Standard. Available: <https://www.ncs.go.kr/unity/th03/ncsResultSearch.do>.
- [57] Han, Ki-Soon & Ahn, Dong-gun (2018a). Exploring the direction of science-gifted education in the 4th industrial revolution era. The Journal of the Korean Society for Gifted and Talented, 16(4), 5-27.
- [58] Han, Ki-Soon & Ahn, Dong-Gun (2018b). Exploring the network structure of core competence concepts in the future society. Journal of Gifted/Talented Education, 28(3), 89-306.
- [59] Han, Hui-Jeong, Kim, Geon, Park, Tae-Yeon, Lee, Jung-Eun, & Youn, Eun-Ha (2019). A study on legal issues related to the archives management: focused on archives act of China, Germany, Russia. Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science, 30(2), 211-243.
- [60] Ministry of Government Administration (2017). 2017 Work Promotion Plan.
- [61] Hong, Seong-Min, Kim, Hyung-Zu, Cho, Ka-Won, Park, Gi-Beom, Kim, Seon-Woo, & Chung, Chae-Ho (2013). A study on the future of science and technology talent award and the future direction of science and technology university support policy. Journal of Policy Studies, 1-249.
- [62] Hoang, Gum-Sook, Ahn, In-Ja, Lee, Jae-Kwon, & Noh, Young-Hee (2008). A study on the tasks of public librarians based on job analysis. Journal of Korean Library and Information Science Society, 39(2), 407-427.
- [63] Whang, Sang-Min, & Kwon, Tae-Yeon (2012). The secrets behind talents companies crave: who do they want?. Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 25(1), 59-83.